

PLAN DE IGUALDAD

LIMPIEZAS UNIDAS



2022



DATOS DEL PLAN

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Recogida de información | 01/01/2022 a 31/12/2022 |
| Vigencia | 18/12/2023 a 17/12/2027 |

Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|---------------------|---|
| Razón social | LIMPIEZAS UNIDAS, S.L. |
| CIF | B28536092 |
| Domicilio social | Avenida de las Águilas, 2B, 1º1. 28044. Madrid. |
| Forma jurídica | Sociedad Limitada |
| Año de constitución | 1978 |

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

| | |
|--------|--------------------------|
| Nombre | Jose Luis Barragan Galan |
| Cargo | Director Gerente |

ACTIVIDAD

| | |
|--------------------|--|
| Sector actividad | Servicios de limpieza. |
| CNAE | 8122 – Otras actividades de limpieza industrial y edificios. |
| Convenio colectivo | Limpieza de edificios y locales. |

DIMENSIÓN

| | | | | | | |
|-----------------------|----------------|-----|----------------|----|--------------|-----|
| Personas trabajadoras | Mujeres | 373 | Hombres | 80 | Total | 453 |
| Centros de trabajo | Uno | | | | | |

DATOS DEL ESTUDIO

| | |
|----------------------------|-------------------------|
| Recogida de información | 01/01/2022 a 31/12/2022 |
| Realización de diagnóstico | 02/2023 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

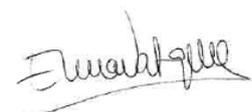


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Índice

| | |
|--|----|
| Ficha Técnica | 3 |
| Características generales..... | 4 |
| Estructura | 5 |
| Comisión negociadora de igualdad | 6 |
| Diagnóstico | 7 |
| 01. Análisis Cuantitativo | 9 |
| Retribuciones y auditoría salarial..... | 55 |
| 02. Auditoría salarial..... | 55 |
| Plan de Igualdad | 70 |
| Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral..... | 96 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

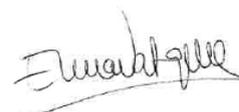


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Características generales

Composición de la Comisión Negociadora

- Por la empresa:**
- Celia Lozano (Gestión de Recursos Humanos)
 - María Cruz García Pérez (Gestión de Recursos Humanos)
- Por la parte social:**
- Elena Vázquez (adjunta en Igualdad CCOO de Habitat)
 - Mar Blázquez (titular) responsable de planes de igualdad FeMSC UGT..

Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante 2023- 2027, desde el día de su aprobación **18 de diciembre de 2023**. Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de LIMPIEZAS UNIDAS S.L., en el territorio nacional.

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

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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, indicando: periodo de implementación, grado de prioridad, fechas de seguimiento y revisión
 - o Indicadores de seguimiento
 - o Responsable de ejecutar las medidas, recursos y presupuesto

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.

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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 desgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre de 2022, y se ha tenido en cuenta el año 2022.

La información está desagregada en las dos actividades principales de la empresa:
8122 - Limpieza de edificios y locales / limpieza general.

EJES ESTRATÉGICOS (RECOMENDADOS EN 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 conciliación y 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. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Diagnóstico LIMPIEZAS UNIDAS, S.L.

Proceso de diagnóstico

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

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

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

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

Evaluación global

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

Descripción de la empresa

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

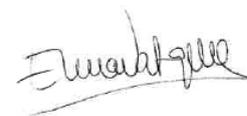


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

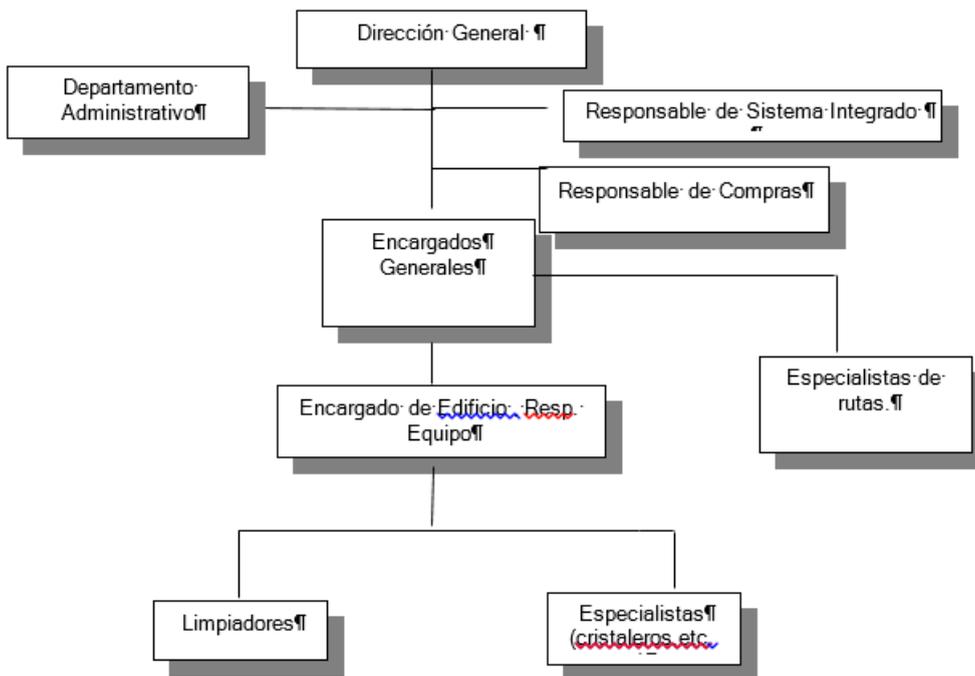


Elena Vázquez (CCOO)



LIMPIEZAS UNIDAS. S.L. ofrece servicios de limpieza, desinfección y ozonización de oficinas, edificios, alfombras y superficie y espacio de cualquier tipo y tamaño
 Su servicio se realiza con productos de la más alta calidad, así como con una gran profesionalidad del personal que los elabora, dando como resultado una atención de calidad.

Organigrama



Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

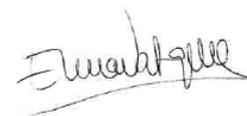


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

1.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.

| | Mujeres | % | Hombres | % |
|--------------------|---------|----|---------|----|
| Plantilla por sexo | 373 | 82 | 80 | 18 |
| Total | | | 451 | |
| Brecha de género | | | 65 % | |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





Los datos de la plantilla ofrecen una presencia desequilibrada 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".

La plantilla se compone de 451 personas trabajadoras, **373 mujeres y 80 hombres**, lo que supone un 82% y un 18 % respectivamente. De estos datos podemos extraer que nos encontramos ante una plantilla desequilibrada, contando con un porcentaje mayor de mujeres que de hombres. Esta desproporción se encuadra dentro del contexto de los servicios de limpieza, sector tradicionalmente feminizado.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| 2. EDA D 3. (Añ os) | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|------------------------------|------------|------------------------|-------------------------|--------------|-----------|------------------------|-------------------------|--------------|------------|-----------------|---------------------|------------------------|
| < 20 | 1 | 20,00 | 0,27 | 0,22 | 4 | 80,00 | 5,00 | 0,88 | 1,10 | 5 | 60 | 0,25 |
| 20 - 29 | 44 | 72,13 | 11,80 | 9,71 | 17 | 27,87 | 21,25 | 3,75 | 13,47 | 61 | -44 | 2,59 |
| 30 - 39 | 37 | 72,55 | 9,92 | 8,17 | 14 | 27,45 | 17,50 | 3,09 | 11,26 | 51 | -45 | 2,64 |
| 40 - 49 | 98 | 85,22 | 26,27 | 21,63 | 17 | 14,78 | 21,25 | 3,75 | 25,39 | 115 | -70 | 5,76 |
| 50 - 59 | 138 | 87,34 | 37,00 | 30,46 | 20 | 12,66 | 25,00 | 4,42 | 34,88 | 158 | -75 | 6,90 |
| 60-65 | 51 | 89,47 | 13,67 | 11,26 | 6 | 10,53 | 7,50 | 1,32 | 12,58 | 57 | -79 | 8,50 |
| Más de 65 | 4 | 66,67 | 1,07 | 0,88 | 2 | 33,33 | 2,50 | 0,44 | 1,32 | 6 | -33 | 2,00 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 451 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En cuanto a la **edad**, la franja mayoritaria entre el personal es la de **50 a 59 años** conformando el 34,88% del total de la plantilla y siendo el porcentaje de mujeres un 87,34 %. Desde una lectura de género, las mujeres de esta franja de edad suponen el 37,00 %. El siguiente grupo de edad mayoritario es el tramo de **40 a 49 años**, que representa el 25,39 % del cómputo total de la plantilla. En este grupo de edad nos encontramos con un 85,22 % de mujeres cuya lectura de género es del 26,27 %.

En tercer lugar, encontramos que en el tramo de **Mayores de 60** se engloba el 13,91 % de la plantilla, el 87,30% son mujeres cuya lectura de género es del 14,75.

En cuanto al personal de **20 a 29 años**, supone el 13,47 % del total de la plantilla, las mujeres conforman el 72,13% del tramo y su lectura de género es del 11,80 %.

En el tramo, de **30 a 39 años**, nos encontramos al 11,26% de la plantilla, el 72,13% son mujeres en lectura de género supone el 11,82%

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

Finalmente, el tramo de edad con menor presencia en la empresa es el de **menores de 20 años**, con tan sólo un 1,10% del total ubicado en la franja, el 20% mujeres

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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

| Antigüedad | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|----------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| < de 1 año | 164 | 81,59 | 43,97 | 36,20 | 37 | 18,41 | 46,25 | 8,17 | 44,37 | 201 | -63 | 4,43 |
| 1 a 3 años | 52 | 85,25 | 13,94 | 11,48 | 9 | 14,75 | 11,25 | 1,99 | 13,47 | 61 | -70 | 5,78 |
| 3 a 5 años | 25 | 73,53 | 6,70 | 5,52 | 9 | 26,47 | 11,25 | 1,99 | 7,51 | 34 | -47 | 2,78 |
| 5 a 10 años | 36 | 81,82 | 9,65 | 7,95 | 8 | 18,18 | 10,00 | 1,77 | 9,71 | 44 | -64 | 4,50 |
| 10 a 15 años | 34 | 87,18 | 9,12 | 7,51 | 5 | 12,82 | 6,25 | 1,10 | 8,61 | 39 | -74 | 6,80 |
| Más de 15 años | 62 | 83,78 | 16,62 | 13,69 | 12 | 16,22 | 15,00 | 2,65 | 16,34 | 74 | -68 | 5,17 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

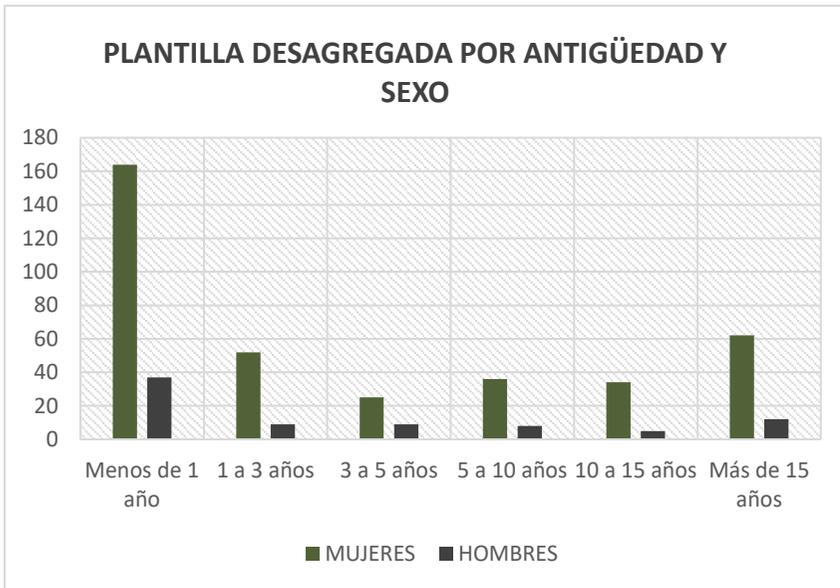


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En materia de **antigüedad en la compañía**, la franja con mayor concentración de personal es la de quienes acumulan **menos de 1 año**. Esta supone el 44,37% de la plantilla, siendo un 81,59% mujeres y teniendo una lectura de género del 43,97%. La siguiente franja con más personal es la de **más de 15 años**, conformando el 16,34% de la plantilla, con un 83,78% de mujeres y una lectura de género del 16,62%.

En tercer lugar, encontramos la franja de edad de las personas de **1 a 3 años**, que reúne al 3,33% del total de la plantilla. Las mujeres aquí suponen un 85,25% del total y su lectura de género corresponde al 13,94%. Por su lado, quienes llevan de **5 a 10 años** suponen el 9,71% del personal. En esta franja las mujeres suponen un 81,82%, y su lectura de género corresponde al 9,65%.

Las personas con **10 a 15 años** de experiencia en la empresa conforman el 8,61% del total, con un 87,18% de mujeres y una lectura de género del 9,12%. Finalmente, con un 7,51% de la plantilla, encontramos la franja de los **3 a los 5 años** de antigüedad. Las

mujeres aquí reflejan el 73,53%, con una lectura de género del 6,70%.

Por la empresa
María Cruz García



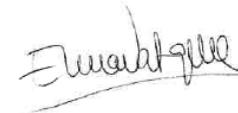
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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

| Nivel de estudios | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|-------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Estudios primarios | 275 | 82,09 | 73,73 | 60,71 | 60 | 17,91 | 75,00 | 13,25 | 73,95 | 335 | -64 | 4,58 |
| Estudios secundarios | 37 | 82,22 | 9,92 | 8,17 | 8 | 17,78 | 10,00 | 1,77 | 9,93 | 45 | -64 | 4,63 |
| Bachiller/BUP | 13 | 81,25 | 3,49 | 2,87 | 3 | 18,75 | 3,75 | 0,66 | 3,53 | 16 | -63 | 4,33 |
| FPI / Grado Medio | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| FPII / Grado Superior | 2 | 66,67 | 0,54 | 0,44 | 1 | 33,33 | 1,25 | 0,22 | 0,66 | 3 | -33 | 2,00 |
| Estudios Universitarios | 2 | 100,00 | 0,54 | 0,44 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,44 | 2 | -100 | Mujeres |
| Sin estudios | 23 | 82,14 | 6,17 | 5,08 | 5 | 17,86 | 6,25 | 1,10 | 6,18 | 28 | -64 | 4,60 |
| N/D | 21 | 87,50 | 5,63 | 4,64 | 3 | 12,50 | 3,75 | 0,66 | 5,30 | 24 | -75 | 7,00 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En cuanto al **nivel de estudios** máximos de la plantilla, encontramos que la franja con mayor concentración de personal es la de quienes poseen **estudios primarios**. Esta supone el 73,95% de la plantilla, siendo un 82,09% mujeres y teniendo una lectura de género del 73,73%. La siguiente franja con más personal es la de **estudios secundarios**, conformando el 9,93% de la plantilla, con un 82,22% de mujeres y una lectura de género del 9,92%. En tercer lugar, encontramos la franja de las personas que **no tienen estudios**, que reúne al 6,18% del total de la plantilla. Las mujeres aquí suponen un 82,14% del total y su lectura de género corresponde al 6,17%. Por su lado, quienes alcanzan los estudios de **bachiller/BUP** suponen el 3,53% del personal. En esta franja las mujeres suponen un 81,25%, y su lectura de género corresponde al 3,49%. Las personas con

FP II/Grado superior conforman el 0,66% del total, con un 66,67% de mujeres y una lectura de género del 0,54%. Finalmente, con un 0,44% de la plantilla, encontramos la franja de los **estudios universitarios**, compuesta íntegramente por mujeres, con una lectura de género del 0,54%.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Tipo de contrato / jornada | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Indefinido a tiempo completo | 57 | 64,04 | 15,28 | 12,58 | 32 | 35,96 | 40,00 | 7,06 | 19,65 | 89 | -28 | 1,78 |
| Indefinido a tiempo parcial | 84 | 88,42 | 22,52 | 18,54 | 11 | 11,58 | 13,75 | 2,43 | 20,97 | 95 | -77 | 7,64 |
| Indefinido fijo/discontinuo | 121 | 96,03 | 32,44 | 26,71 | 5 | 3,97 | 6,25 | 1,10 | 27,81 | 126 | -92 | 24,20 |
| D. determinada tiempo completo | 13 | 48,15 | 3,49 | 2,87 | 14 | 51,85 | 17,50 | 3,09 | 5,96 | 27 | 4 | 0,93 |
| Duración det. tiempo parcial | 98 | 84,48 | 26,27 | 21,63 | 18 | 15,52 | 22,50 | 3,97 | 25,61 | 116 | -69 | 5,44 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Analizando la plantilla por **tipo de contrato y tipo de jornada**, el 27,81% del personal tiene un contrato **indefinido fijo/discontinuo**, siendo el 96,03% mujeres y correspondiendo su lectura de género al 32,44%.

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

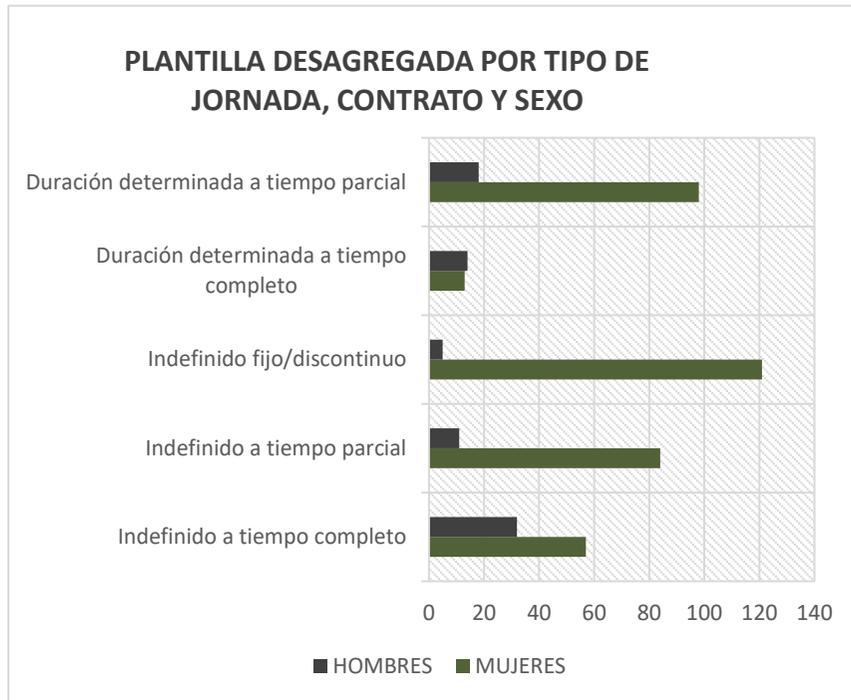


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En segundo lugar, encontramos que el 25,61% cuenta con un contrato de **duración determinada a tiempo parcial**, siendo las mujeres en este rango un 84,48% y su lectura de género un 26,27%.

Les siguen quienes cuentan con un contrato **indefinido a tiempo parcial**, que suponen el 20,97% del total del personal. Las mujeres aquí reflejan el 88,42%, con una lectura de género del 22,52%.

Un 19,65% de la plantilla cuenta con un contrato **indefinido a tiempo completo**, de la cual el 64,04% son mujeres y su lectura de género es del 15,28%.

Por último, las personas trabajadoras con un contrato **duración determinada a tiempo completo** suponen el 5,96% del total. Las mujeres en esta franja suponen el 48,15% y su lectura de género representa el 3,49%. Se trata de la única franja con mayoría de hombres sobre mujeres.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Tipo de jornada | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Jornada a tiempo parcial (0% - 49%) | 120 | 93,75 | 32,17 | 26,49 | 8 | 6,25 | 10,00 | 1,77 | 28,26 | 128 | -88 | 15,00 |
| Jornada a tiempo parcial (50% - 99%) | 178 | 83,96 | 47,72 | 39,29 | 34 | 16,04 | 42,50 | 7,51 | 46,80 | 212 | -68 | 5,24 |
| Jornada a tiempo completo (100%) | 75 | 66,37 | 20,11 | 16,56 | 38 | 33,63 | 47,50 | 8,39 | 24,94 | 113 | -33 | 1,97 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

20

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



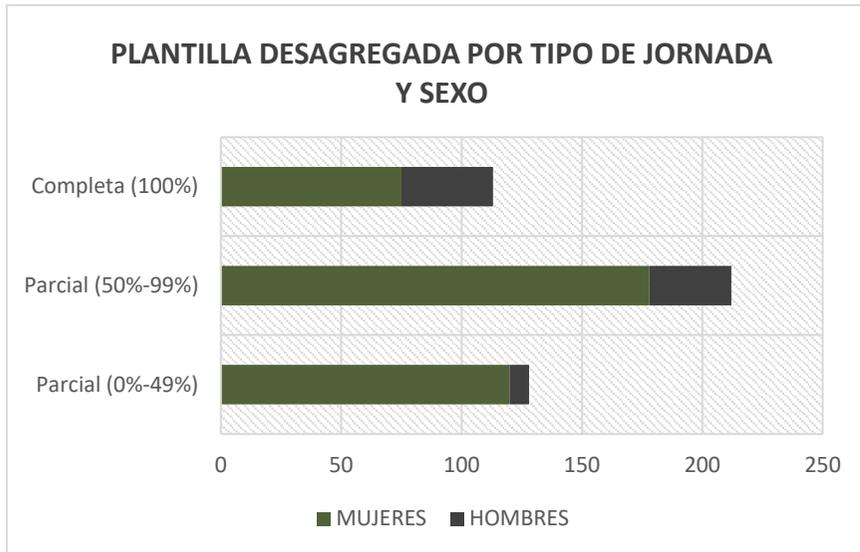
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



En cuanto al **tipo de jornada**, la franja mayoritaria de personal (el 46,80%) dispone de una **jornada a tiempo parcial (50% - 99%)** siendo el 83,96% mujeres y el 16,04%, hombres. En lectura de género, un 47,72%.



El 28,26% del total de la plantilla realiza su labor profesional a **jornada tiempo parcial (0% - 49%)**. Dentro de quienes trabajan en esta modalidad de jornada, el 93,75% son mujeres y el 6,25%, hombres. En lectura de género hablamos de un 32,17%.

Finalmente, el 24,94% de la plantilla desarrolla su trabajo en jornada a tiempo completo (100%), siendo una franja conformada por un 66,37% de mujeres y un 33,63% de hombres. Su lectura de género corresponde al 20,11

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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.

| EDAD (Años) | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| < 20 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3 | 100,00 | 7,50 | 1,38 | 1,38 | 3 | 100 | 0,00 |
| 20 – 29 | 35 | 71,43 | 19,77 | 16,13 | 14 | 28,57 | 35,00 | 6,45 | 22,58 | 49 | -43 | 2,50 |
| 30 – 39 | 28 | 77,78 | 15,82 | 12,90 | 8 | 22,22 | 20,00 | 3,69 | 16,59 | 36 | -56 | 3,50 |
| 40 – 49 | 54 | 91,53 | 30,51 | 24,88 | 5 | 8,47 | 12,50 | 2,30 | 27,19 | 59 | -83 | 10,80 |
| 50 – 59 | 46 | 83,64 | 25,99 | 21,20 | 9 | 16,36 | 22,50 | 4,15 | 25,35 | 55 | -67 | 5,11 |
| > 60 | 14 | 93,33 | 7,91 | 6,45 | 1 | 6,67 | 2,50 | 0,46 | 6,91 | 15 | -87 | 14,00 |
| Total | 177 | | | | 40 | | | | | 217 | | 4,43 |

22

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

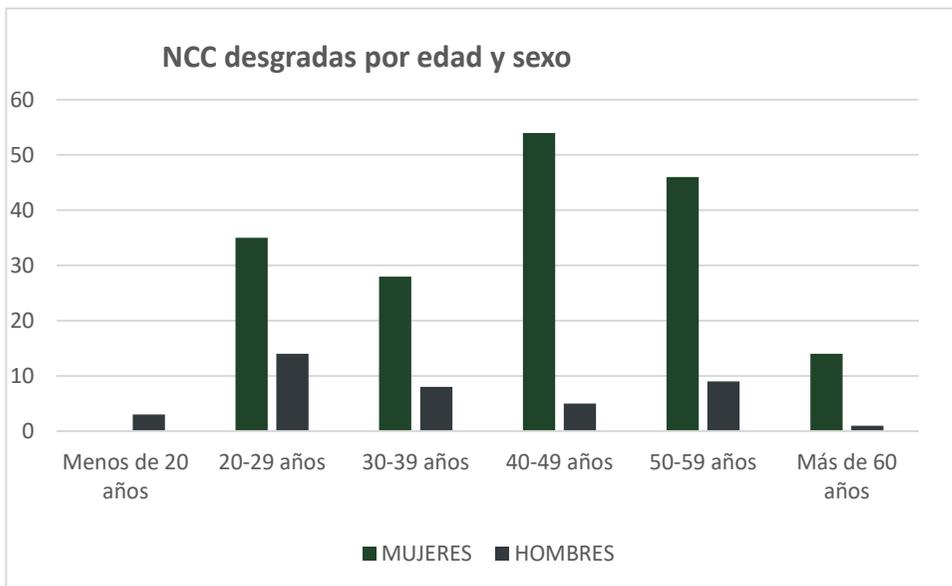


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





conforman el 93,33 en lectura de género 7,91%.

En cuanto a las **nuevas contrataciones**, aquellas que se han producido durante el año del estudio (2022), encontramos a 217 nuevos contratos. La franja de edad mayoritaria entre las incorporaciones es la de los **40 a los 49 años**, conformando el 27,19% del nuevo personal. Las mujeres representan el 91,53% de la franja y su lectura de género es del 30,51%.

A continuación, encontramos al nuevo personal entre **50 y 59 años**, que reúnen al 25,35% del total. Las mujeres representan el 83,64 % de la franja, cuya lectura de género se ubica en el 25,99%. Con un 22,58% se ubica el tramo de los **20 a los 29 años**, donde las mujeres conforman un 71,43% y su lectura de género supone un 19,77%.

Con un 16,59% del total de la plantilla se encuentra la franja de los **30 a los 39 años**. Aquí las mujeres representan el 71,43% y su lectura de género es del 15,82%. Finalmente, y por igual, encontramos las franjas de edad de los **menores de 20 años** y los **mayores de 60 años**. En la primera de ambas encontramos 3 hombres. En la segunda las mujeres

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Tipo de contrato / jornada | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|---------------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Indefinido a tiempo completo | 10 | 62,50 | 5,65 | 4,61 | 6 | 37,50 | 15,00 | 2,76 | 7,37 | 16 | -25 | 1,67 |
| Indefinido a tiempo parcial | 17 | 73,91 | 9,60 | 7,83 | 6 | 26,09 | 15,00 | 2,76 | 10,60 | 23 | -48 | 2,83 |
| Indefinido fijo/discontinuo | 74 | 96,10 | 41,81 | 34,10 | 3 | 3,90 | 7,50 | 1,38 | 35,48 | 77 | -92 | 24,67 |
| D. determinada tiempo completo | 8 | 42,11 | 4,52 | 3,69 | 11 | 57,89 | 27,50 | 5,07 | 8,76 | 19 | 16 | 0,73 |
| D. determinada a tiempo parcial | 68 | 82,93 | 38,42 | 31,34 | 14 | 17,07 | 35,00 | 6,45 | 37,79 | 82 | -66 | 4,86 |
| Total | 177 | | | | 40 | | | | | 217 | | 4,43 |

24

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Analizando las nuevas incorporaciones por **tipo de contrato y tipo de jornada**, el 37,79% de éstas tiene de un contrato de **duración determinada a tiempo parcial**, siendo el 82,93% mujeres y el 17,07% hombres, y cuya lectura de género corresponde al 37,42%.

Encontramos 19 nuevas contrataciones ubicadas en la modalidad de **duración determinada a tiempo completo**. Estas representan el 8,76%, con un 42,11 de mujeres y una lectura de género del 4,42%.

El 35,48% de las nuevas contrataciones lo tenemos en la franja del contrato **indefinido fijo/discontinuo**, el 96,10% son mujeres en lectura de género 41,81%.



En cuanto a los contratos **indefinidos a tiempo completo**, suponen el 7,37% de las nuevas contrataciones, siendo las mujeres un 62,50% de la franja y su lectura de género un 5,65%.

Finalmente, tenemos los contratos indefinidos **a tiempo parcial**, reuniendo al 10,60 % de la plantilla, el 73,91 % son mujeres en lectura de género es del 9,60%.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Tipo de jornada | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Jornada a tiempo parcial (0% - 49%) | 71 | 92,21 | 40,11 | 32,72 | 6 | 7,79 | 15,00 | 2,76 | 35,48 | 77 | -84 | 11,83 |
| Jornada a tiempo parcial (50% - 99%) | 92 | 80,00 | 51,98 | 42,40 | 23 | 20,00 | 57,50 | 10,60 | 53,00 | 115 | -60 | 4,00 |
| Jornada a tiempo completo (100%) | 14 | 56,00 | 7,91 | 6,45 | 11 | 44,00 | 27,50 | 5,07 | 11,52 | 25 | -12 | 1,27 |
| Total | 177 | | | | 40 | | | | | 217 | | 4,43 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



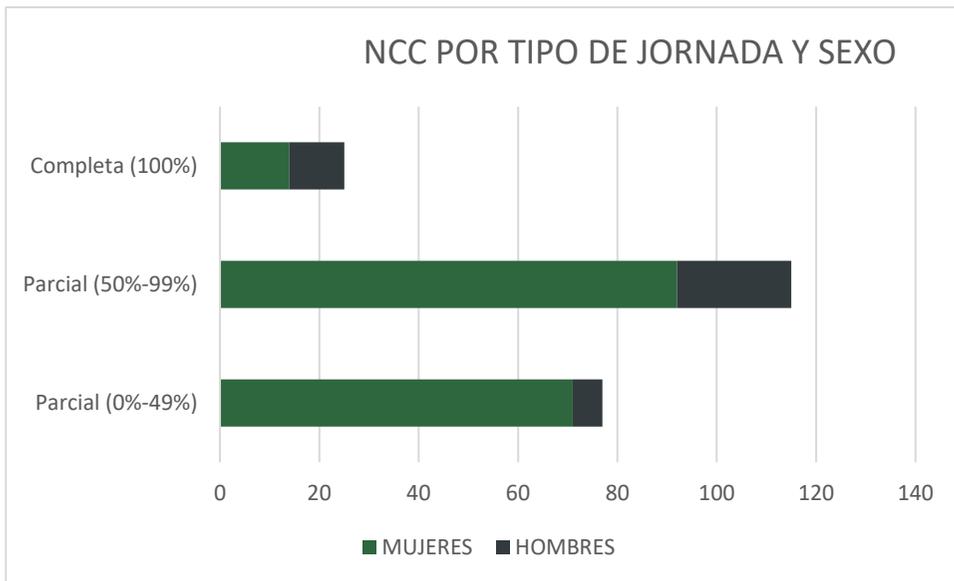
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



En cuanto al **tipo de jornada**, encontramos que los nuevos contratos (el 53%) en la modalidad de **jornada a tiempo parcial (50 - 99%)**. Las mujeres representan el 80% de la franja, siendo su lectura de género del 43,18%. Los hombres conforman el 51,98%.



En cuanto al nuevo personal en **jornada a tiempo parcial (0% - 49%)**, representa el 35,48 del total de la plantilla. Se trata de una franja en la que las mujeres representan el 92,21% en lectura de género 40,11%.

Finalmente, con un 11,52% del personal, encontramos la **jornada a tiempo completo (100%)**, que reúne un 56% de mujeres, un 44% de hombres y una lectura de género del 7,91 %.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Puesto profesional | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|---------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Tit. Superior | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Jefe/a Dpto. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Encargado/a Gral. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Encargado/a Edif. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Encargado/a Grupo | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Responsable Equip. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Especialista | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Cristalero/a Espec. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2 | 100 | 5,00 | 0,92 | 0,92 | 2 | 100,00 | HOMBRES |
| Limpiador/a | 176 | 82,63 | 99,44 | 80,65 | 37 | 17,37 | 92,50 | 17,05 | 98,16 | 213 | -65,26 | 4,76 |
| Oficial 1º Adtvo/a. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Oficial 2º Adtvo/a. | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - | - |
| Auxiliar Adtvo/a. | 1 | 100 | 0,56 | 0,46 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,46 | 1 | -100,00 | MUJERES |
| Aspirante Adtvo/a. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 | 100,00 | 2,50 | 0,46 | 0,46 | 1 | 100,00 | HOMBRES |
| Total | 177 | | | | 40 | | | | | 217 | | 4,43 |

28

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

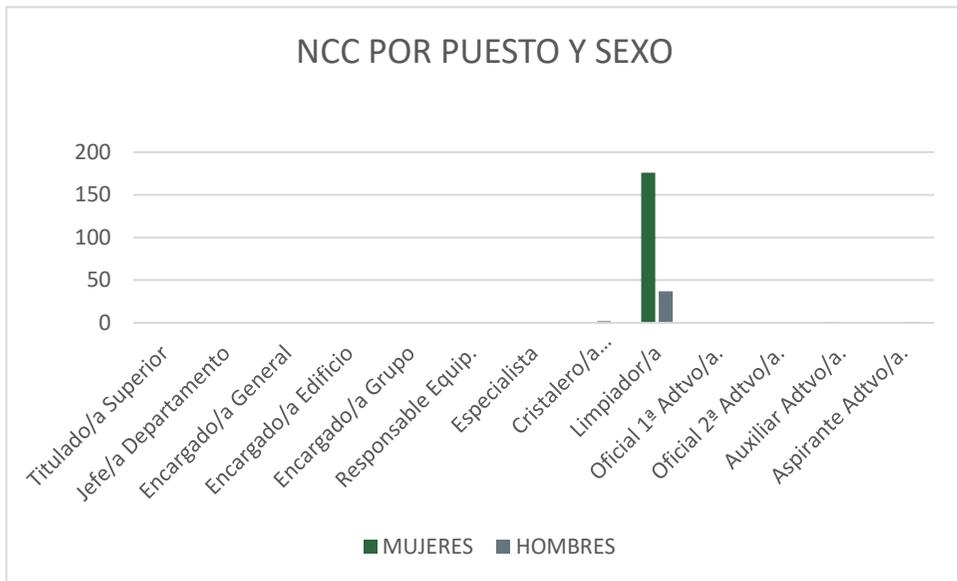


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





Con respecto a los **puestos de trabajo** ocupados por nuevas incorporaciones, encontramos la mayoría de estas (el 98,16%) en el puesto de **limpiador/a**. Las mujeres representan el 82,63% de la franja, siendo su lectura de género del 99,44%.

Les siguen las personas ubicadas en el puesto de **cristalero/a espec.** representando al 0,92% del total, todos ellos hombres.

Con un 0,46% del total encontramos dos puestos diferentes: **Auxiliar Administrativo**, conformado por una única mujer. y **Aspirante administrativo** por un hombre

No encontramos nuevas contrataciones en ningún otro puesto.

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



2.1.5. Distribución de nuevas contrataciones por departamento y sexo.

| Departamento | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|----------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| ADMINISTRACIÓN | 1 | 50,00 | 0,56 | 0,46 | 1 | 50,00 | 2,50 | 0,46 | 0,92 | 2 | 0 | 1 |
| OPERACIONES | 176 | 81,86 | 99,44 | 81,11 | 39 | 18,14 | 97,50 | 17,97 | 99,08 | 215 | -64 | 4,51 |
| Total | 177 | | | | 40 | | | | | 217 | | 4,43 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

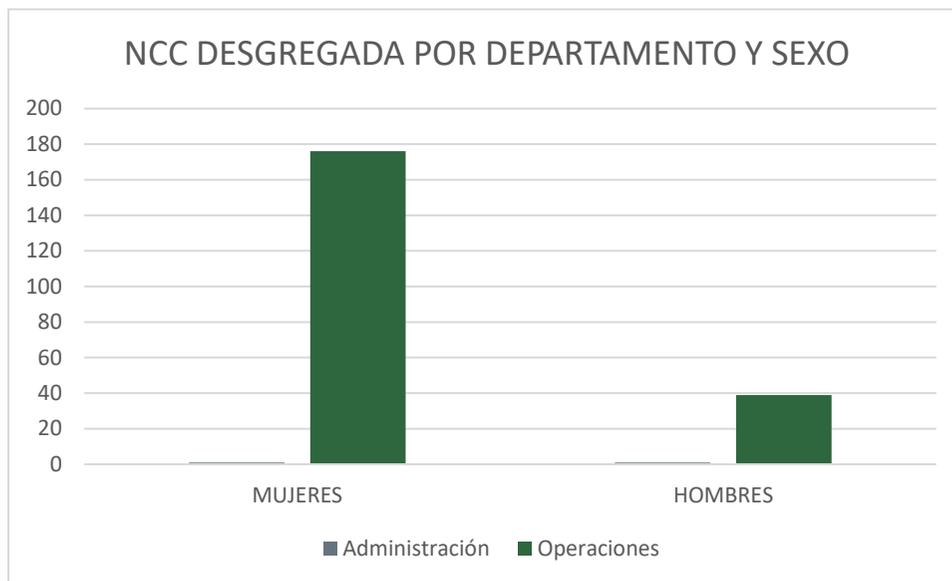


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





Tenemos dos departamentos, la inmensa mayoría de las nuevas contrataciones se engloba dentro del de **Operaciones** 99,08%, las mujeres representan en 81,86% en lectura de género 99,44%. En el departamento de **Administración** ha habido dos contrataciones (1 hombre y 1 mujer)

C.

Por la empresa
María Cruz García

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Celia Lozano

Elena Vázquez (CCOO)

2.2. NUEVAS CONTRATACIONES - ESTUDIO CUALITATIVO

2.2.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL

| SELECCIÓN DEL PERSONAL | |
|--|---|
| Factores determinantes del inicio de la selección | Necesidades de la producción. Bajas, solicitud de servicio nuevo. |
| Sistemas de reclutamiento | Portales de empleo. Correo electrónico al que llegan candidaturas espontáneas. Currículums en mano. |
| Incorporación de nuevo personal | Mandos intermedios y dirección No ha habido subrogaciones durante el año de estudio |
| Definición de perfiles | Los definen mandos intermedios según las necesidades y requisitos del puesto. |
| Publicación interna de vacantes | Sí, en los casos que las circunstancias permiten. |
| Métodos de selección | Entrevista presencial. |

32

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|--|
| Personas responsables de la selección | Los responsables directos y personal de administración |
| Última decisión | Responsables directos |
| Características generales de las candidaturas | Que cumplan los requisitos. Formación Actitud. Disposición para trabajar. |
| Barreras internas o externas para la incorporación de mujeres | No. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



2.3. BAJAS DEFINITIVAS - ESTUDIO CUANTITATIVO

2.3.1. Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.

*Este análisis se ha hecho sobre la totalidad de las personas que han formado parte de la plantilla durante todo el año 2022.

| Bajas | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|-----------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Despido | 1 | 33,33 | 0,70 | 0,60 | 2 | 66,67 | 8,00 | 1,19 | 1,79 | 3 | 33 | 0,50 |
| Finalización contrato | 72 | 82,76 | 50,35 | 42,86 | 15 | 17,24 | 60,00 | 8,93 | 51,79 | 87 | -66 | 4,80 |
| Jubilación | 6 | 100,00 | 4,20 | 3,57 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,57 | 6 | -100 | Mujeres |
| Baja voluntaria | 47 | 90,38 | 32,87 | 27,98 | 5 | 9,62 | 20,00 | 2,98 | 30,95 | 52 | -81 | 9,40 |
| Otros | 17 | 85,00 | 11,89 | 10,12 | 3 | 15,00 | 12,00 | 1,79 | 11,90 | 20 | -70 | 5,67 |
| Total | 143 | | | | 25 | | | | | 168 | | 5,72 |

34

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



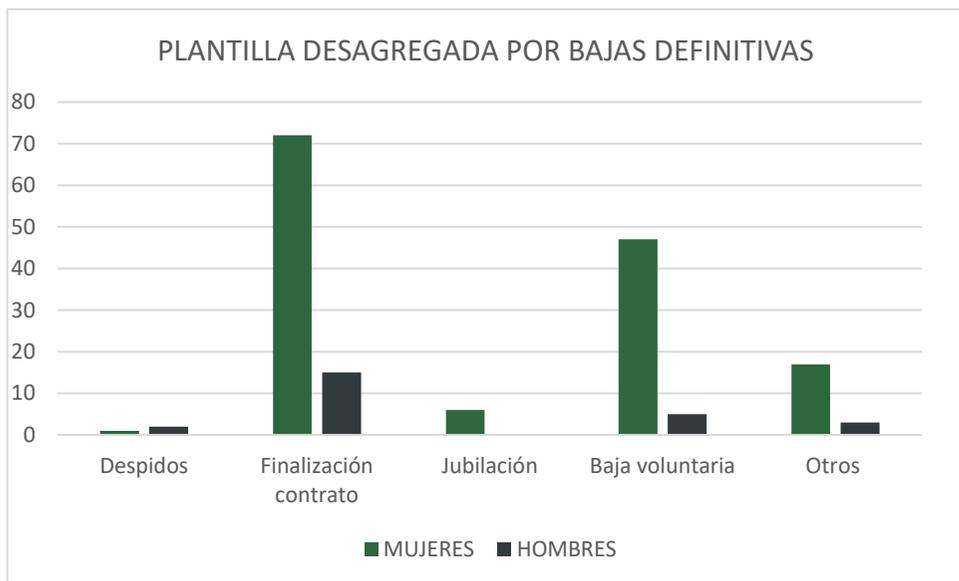
En cuanto a las **bajas definitivas** del personal en 2021 encontramos que se dieron 168 casos repartidos entre los diferentes supuestos, siendo el de mayor volumen el supuesto de **finalización de contrato** con un 51,79% del total de bajas definitivas. Las mujeres en esta franja suponen el 82,76% de la misma, su lectura de género en 50,35%.

La siguiente franja en cuanto al volumen de bajas definitivas es la de **bajas voluntarias** Aquí se conglomeran el 30,95% del personal en situación de baja definitiva, con un 90,38% de mujeres y una lectura de género del 32,87%.

Con un 3,57% del total encontramos al personal en situación de **jubilación**, donde encontramos solo 6 mujeres.

Hay 20 personas trabajadoras que son baja voluntaria por otros motivos, de las cuales el 85% son mujeres en lectura de género 11,89.

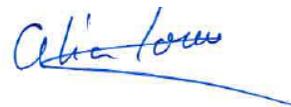
Finalmente, encontramos 3 **despidos**, 2 hombres y una mujer



Por la empresa
María Cruz García



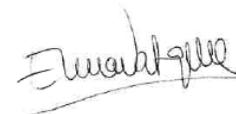
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

3.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

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

| Puesto profesional | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|---------------------|---------|---------------------|----------------------|--------------|---------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Tit. Superior | 1 | 100,00 | 0,27 | 0,22 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,22 | 1 | -100,00 | Mujeres |
| Jefe/a Dpto. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1,27 | 0,22 | 0,22 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| Encargado/a Gral. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1,27 | 0,22 | 0,22 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| Encargado/a Edif. | 1 | 100,00 | 0,27 | 0,22 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,22 | 1 | -100,00 | Mujeres |
| Encargado/a Grupo | 3 | 100,00 | 0,80 | 0,66 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,66 | 3 | -100,00 | Mujeres |
| Responsable Equip. | 20 | 95,24 | 5,36 | 4,42 | 1 | 4,76 | 1,27 | 0,22 | 4,65 | 21 | -90,48 | 20,00 |
| Especialista | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2,53 | 0,44 | 0,44 | 2 | 100,00 | 0,00 |
| Cristalero/a Espec. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 21 | 100,00 | 26,58 | 4,65 | 4,65 | 21 | 100,00 | 0,00 |
| Limpiador/a | 343 | 87,06 | 91,96 | 75,88 | 52 | 13,16 | 65 | 11,48 | 87,20 | 395 | -73,67 | 6,60 |
| Oficial 1º Adtvo/a. | 3 | 100,00 | 0,80 | 0,66 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,66 | 3 | -100,00 | Mujeres |
| Oficial 2º Adtvo/a. | 1 | 50,00 | 0,27 | 0,22 | 1 | 50,00 | 1,27 | 0,22 | 0,44 | 2 | 0,00 | 1,00 |
| Auxiliar Adtvo/a. | 1 | 100,00 | 0,27 | 0,22 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,22 | 1 | -100,00 | Mujeres |

36

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|------------|------|------|-------------|-----------|--------|------|-------------|------|------------|--------|-------------|
| Aspirante Adtvo/a. | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1,27 | 0,22 | 0,22 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Con respecto a los **puestos de trabajo**, encontramos que el puesto que reúne a la mayor parte del personal es el de **limpiador/a**, con un 87,20% de la plantilla. Las mujeres en este puesto suponen el 87,06%, y su lectura de género se eleva al 91,96%. La gran cantidad de personas ocupando este puesto se relaciona con la principal actividad de la empresa. En segundo lugar, encontramos el puesto de **responsable equip.** con un 4,65% del total del personal. Este puesto reúne un 95,24% de mujeres y su lectura de género se ubica en el 5,36%.

De entre los puestos mixtos, aquellos que tienen representación tanto de mujeres como de hombres, encontramos que el de menor cantidad de personal es el de **oficial 2º adtvo/a**. Se trata del único puesto con cantidad paritaria de mujeres y hombres, siendo su lectura de género del 0,27%.

En cuanto a los puestos no mixtos, encontramos que aquellos representados únicamente por mujeres son los siguientes:

- **Encargado/a grupo y oficial 1ª administrativo/a:** 3 mujeres, un 0,66% del total de la plantilla y una lectura de género del 0,80%.
- **Tit. Superior, encargado/a edificio y auxiliar administrativo/a:** 1 mujer, un 0,22% del total de la plantilla y una lectura de género del 0,27%.
Se trata de una plantilla feminizada pero los puestos especialistas los ocupan los hombres, aunque se han ofrecido dichos puestos a las mujeres, y normalmente no han aceptado el cambio de puesto.

Por su parte, los puestos no mixtos ocupados por hombres son los siguientes:

- **Especialista:** 2 hombres, un 0,44% de la plantilla.
- **Jefe/a de departamento, encargado/a general, cristalero/a especialista y aspirante administrativo/a:** 1 hombre, un 0,22% de la plantilla.

Por la empresa
María Cruz García



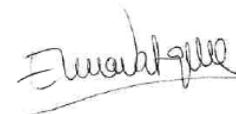
Celia Lozano

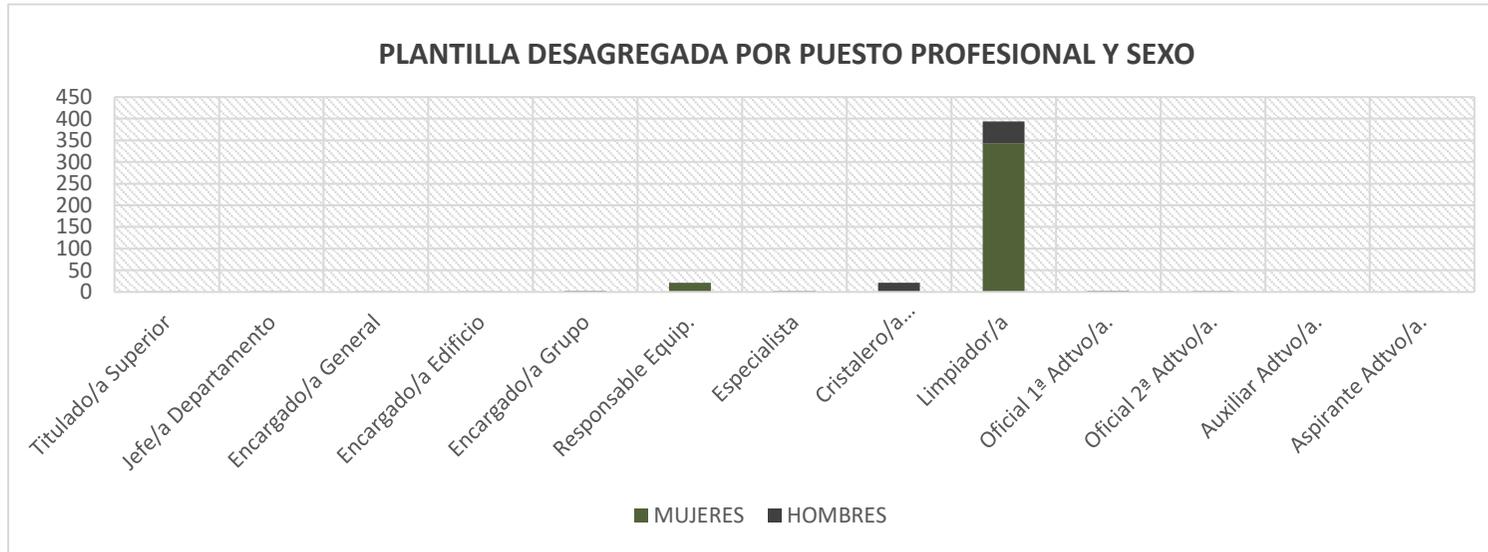


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



3.1.2. Distribución de la plantilla por departamento y sexo.

| Departamento | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|----------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Administración | 6 | 66,67 | 1,61 | 1,32 | 3 | 33,33 | 3,75 | 0,66 | 1,99 | 9 | -33 | 2,00 |
| Operaciones | 367 | 82,66 | 98,39 | 81,02 | 77 | 17,34 | 96,25 | 17,00 | 98,01 | 444 | -65 | 4,77 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



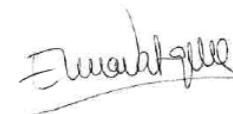
Celia Lozano

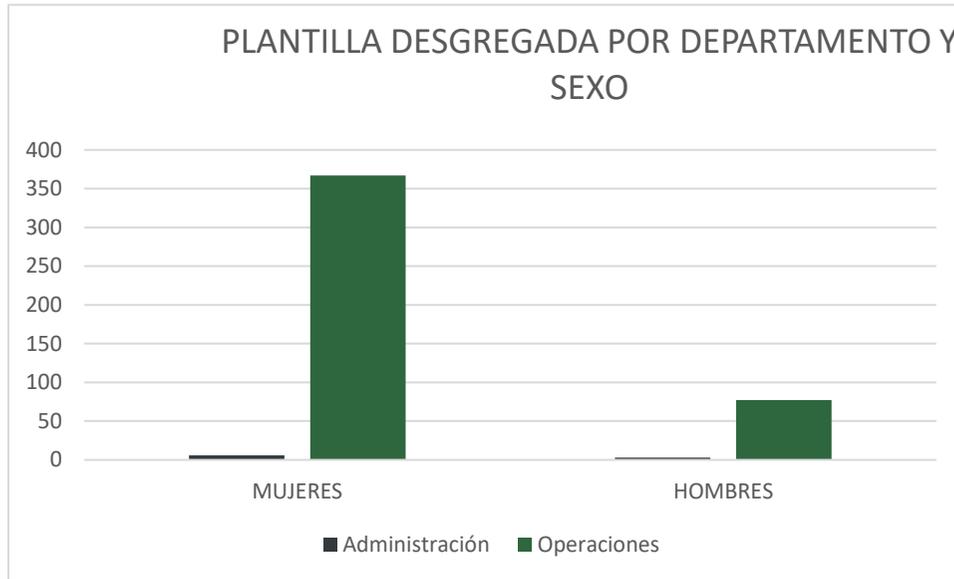


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En materia de **departamentos**, tenemos dos departamentos **Operaciones**, donde se concentra la mayoría de la plantilla 98,01%, las mujeres representan el 82,66% en lectura de género 98,39%.

En el departamento de **Administración** encontramos a 9 personas, de las cuales 66,67% son mujeres, en lectura de género 1,61%.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

| Grupo profesional | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|-------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Mañana | 110 | 64,71 | 29,49 | 24,28 | 60 | 35,29 | 75,00 | 13,25 | 37,53 | 170 | -29 | 1,83 |
| Mañana y tarde | 180 | 90,00 | 48,26 | 39,74 | 20 | 10,00 | 25,00 | 4,42 | 44,15 | 200 | -80 | 9,00 |
| Tarde | 83 | 100,00 | 22,25 | 18,32 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 18,32 | 83 | -100 | Mujeres |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

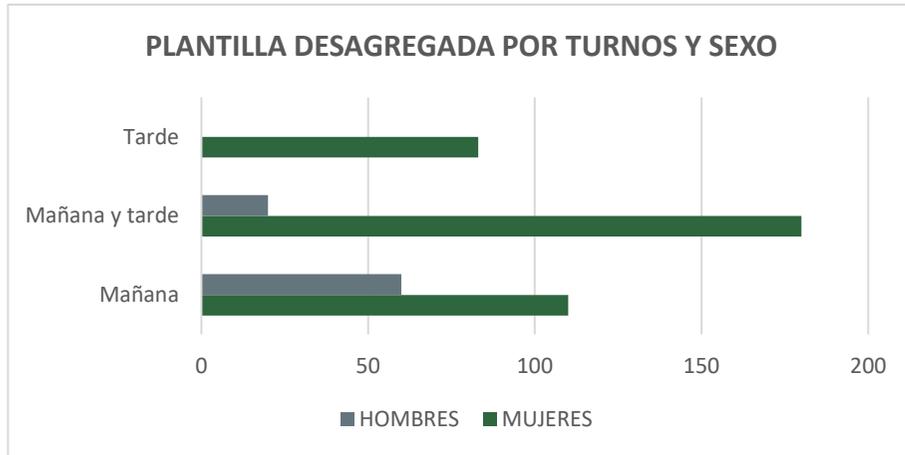


Elena Vázquez (CCOO)



La plantilla se reparte entre diversos **turnos de trabajo**: mañana, mañana y tarde, tarde. El tipo de turno que agrupa mayor número de personas trabajadoras es el **turno de mañana y tarde** con un 44,15% de la plantilla total. Dentro de este grupo, el 90% son mujeres, y en lectura de género suponen un 48,26%.

El segundo tipo de turno con mayor representatividad es el **turno de mañana**, con un 37,53% de la plantilla. En este grupo las mujeres representan un 64,71% del total, siendo su lectura de género un 29,49%.



Le sigue la franja del **turno de tarde** con un 18,32% del total. Aquí encontramos 83 mujeres.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. ESTUDIO CUALITATIVO

| PROMOCIÓN | |
|---|--|
| Metodología | Los mandos intermedios proponen a Dirección una persona apta para la promoción. |
| Requisitos | Antigüedad. Experiencia. Capacidades y requisitos para el puesto de destino de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo |
| Metodología estándar de evaluación del personal | No. |
| Planes de carrera | No. |
| Personas que intervienen en la decisión de promoción | Mandos intermedios con Dirección. |
| Comunicación interna de vacantes | Si, como aparece en convenio colectivo |

43

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Formación ligada a la promoción | Si, debido a que determinados puestos requieren formación |
| Promoción ligada a la movilidad geográfica | No. |
| Dificultades en la promoción de mujeres | No. |
| Acciones para fomentar la promoción de las mujeres | No. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



5. FORMACIÓN

5.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

5.1.1. Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

| Formación | HORAS | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | HOMBRES | Índice distribución | Modalidad |
|---|-------|-----------|---------------------|----------------------|----------|---------------------|-----------|
| IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA | 60 | 5 | 83,33 | 89,29 | 5 | 16,67 | ONLINE |
| CURSO PROFESIONAL DE RECUPERACION DE SINIESTROS, SINDROME DE DIOGENES, EDIFICIOS ENFERMOS Y LIMPIEZAS TRAUMATICAS | 60 | 0 | 0,00 | 0,00 | 1 | 100,00 | ONLINE |
| OFIMÁTICA | 190 | 3 | 75,00 | 10,71 | 1 | 25,00 | ONLINE |
| Total | | 28 | | | 7 | | |

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

45

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



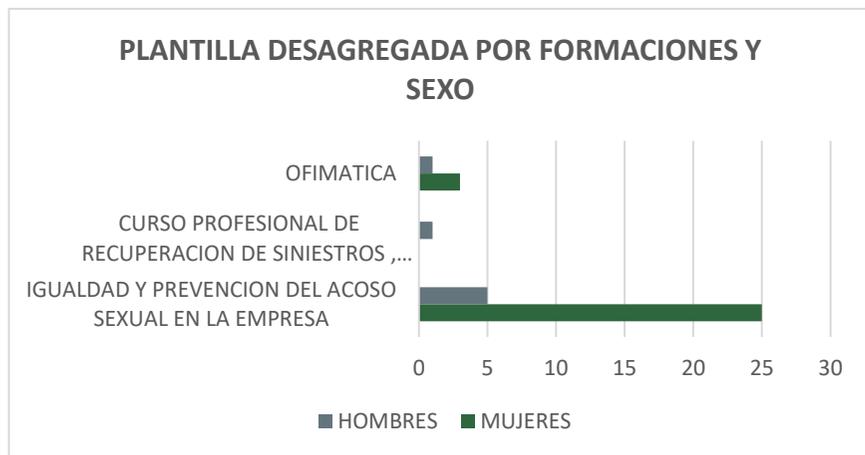
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



De esta dimensión cuantitativa cabe destacar que los empleados de ambos sexos han podido acceder a las diferentes acciones formativas. Encontramos una acción formativa dedicada a la **Igualdad y la prevención del acoso** que han podido cursar 5 hombres.



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

5.1.2 ESTUDIO CUALITATIVO

| 5.1.2. FORMACIÓN | |
|---|--|
| Detección de las necesidades formativas | Se valoran las necesidades formativas de la plantilla y en base a esto, se ofrece formación. Se prioriza a las personas que llevan más tiempo sin recibir la formación. |
| ¿Asisten igualmente a formaciones hombres y mujeres? | Sí. |
| Difusión de las ofertas de formación. | Se cita a las encargadas del centro y estas hacen la difusión adaptada a los horarios de las personas trabajadoras. |
| Criterios de selección | Personas con más tiempo sin recibir formación. Exigencias legales para ciertos puestos. Reciclaje en cuanto a contenidos en manos intermedios. |
| ¿Puede solicitar el personal un curso del Plan de Formación? | Sí. |
| Impartición de formación fuera de horario laboral | Se prioriza que sea en horario laboral, salvo situaciones derivadas de la empresa externa. |

47

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Compensación por formación fuera de horario laboral | Sí, en horas libres. |
| Ayudas para la formación externa | Sí, a través de los fondos de la Fundae. |
| Posibilidad de realizar una formación no relacionada con el puesto | Normalmente no. |
| Formación en igualdad | Sí a toda la plantilla. |
| Formación específica para mujeres | No. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



6. DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

6.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

6.1.1. Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.

| 7. Excedencias | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------------|----------|---------------------|----------------------|--------------|----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Voluntarias | 4 | 80,00 | 100,00 | 80,00 | 1 | 100,00 | 20,00 | 20,00 | 100,00 | 5 | -60 | 4,00 |
| Cuidado de menores | | | | | | | | | | | | |
| Cuidado personas mayores | | | | | | | | | | | | |
| Total | 4 | | | | 1 | | | | | 5 | | 4,00 |

En materia de **excedencias**, han sido cinco los empleados que se han acogido a esta situación durante el año del estudio, todas se engloban dentro de la **excedencia voluntaria**, 4 mujeres y 1 hombre.

49

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

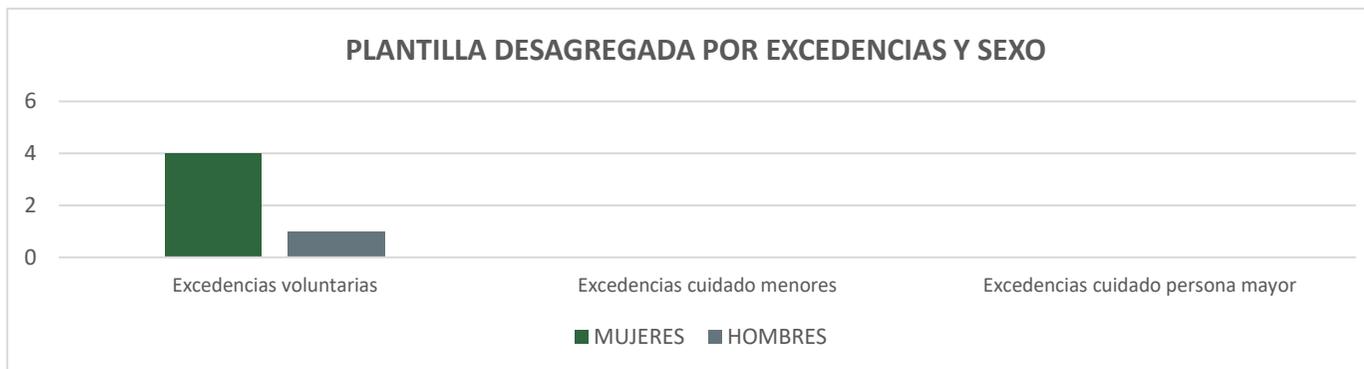


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





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

No hay datos de personal bajo circunstancias de permisos retribuidos

6.1.3 Distribución de la plantilla por reducción de jornada y sexo

No hay datos de personal bajo circunstancias de reducción de jornada.

6.1.4 Distribución de la plantilla por número de hijos/as y sexo

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

| Número de hijos | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|--------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|--------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Ninguno | 289 | 83,29 | 77,48 | 63,80 | 58 | 16,71 | 72,50 | 12,80 | 76,60 | 347 | -67 | 4,98 |
| 1 hijo/a | 46 | 79,31 | 12,33 | 10,15 | 12 | 20,69 | 15,00 | 2,65 | 12,80 | 58 | -59 | 3,83 |
| 2 hijos/as | 29 | 78,38 | 7,77 | 6,40 | 8 | 21,62 | 10,00 | 1,77 | 8,17 | 37 | -57 | 3,63 |
| 3 hijos/as | 7 | 77,78 | 1,88 | 1,55 | 2 | 22,22 | 2,50 | 0,44 | 1,99 | 9 | -56 | 3,50 |
| Más de 3 hijos/as | 2 | 100,00 | 0,54 | 0,44 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,44 | 2 | -100 | Mujeres |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | 453 | | 4,66 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



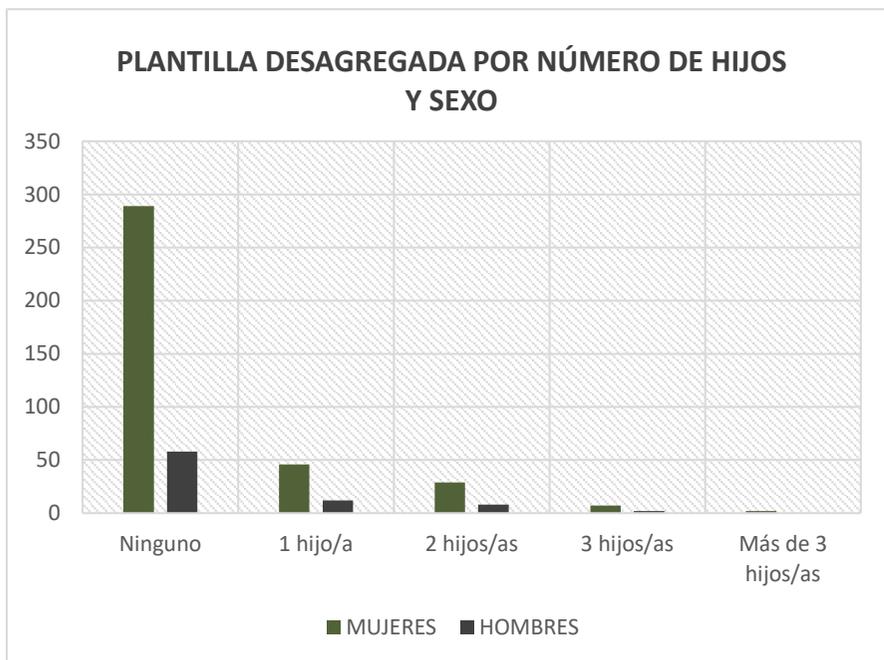
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Según los datos reunidos en referencia al **número de hijos**, la mayoría del personal (un 76,60%) **no tiene ningún hijo a su cargo**. Esta situación la conforman un 83,29% de mujeres y un 16,71% de hombres. En lectura de género, la cifra desciende a un 77,48%.



A esta situación le sigue la del personal con **un hijo/a a su cargo**, siendo el 12,80% del total. Se trata de una franja conformada por un 79,31% de mujeres y un 20,69% de hombres, siendo su lectura de género del 12,33%.

Con **dos hijos/as a su cargo** se encuentra el 8,17% del total de la plantilla, siendo aquí las mujeres un 78,38% y los hombres un 21,62%. En lectura de género, un 7,77%.

Un 1,99% del personal tiene **tres hijos/as a su cargo**, con un 77,78% de mujeres y un 22,22% de hombres. En lectura de género, un 1,88%.

Finalmente, con **más de tres hijos/as** encontramos al 0,44% restante del personal. Se trata de una franja íntegramente conformada por mujeres, teniendo una lectura de género del 0,54%.

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

6.2 ESTUDIO CUALITATIVO

| ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR | |
|---|---|
| Mecanismos disponibles | Jornadas reducidas. Jornada coincidente con el horario escolar. |
| ¿Quiénes utilizan más estas medidas? Razones. | Mujeres por temas externos a la entidad, responde a roles de género a nivel social. |
| ¿Cuántas personas fueron madres/padres? | N |
| La reducción de jornada, ¿afecta a la situación profesional? | No. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



8. SALUD LABORAL

8.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

8.1.1. Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo.

| 9. Bajas temporales | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|---------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------|-----------|---------------------|----------------------|-------------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| Enfermedad común | 106 | 84,80 | 57,30 | 49,07 | 19 | 15,20 | 61,29 | 8,80 | 57,87 | 125 | -70 | 5,58 |
| Accidente laboral | 13 | 92,86 | 7,03 | 6,02 | 1 | 7,14 | 3,23 | 0,46 | 6,48 | 14 | -86 | 13,00 |
| COVID-19 | 66 | 85,71 | 35,68 | 30,56 | 11 | 14,29 | 35,48 | 5,09 | 35,65 | 77 | -71 | 6,00 |
| Total | 185 | | | | 31 | | | | | 216 | | 5,97 |

55

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano

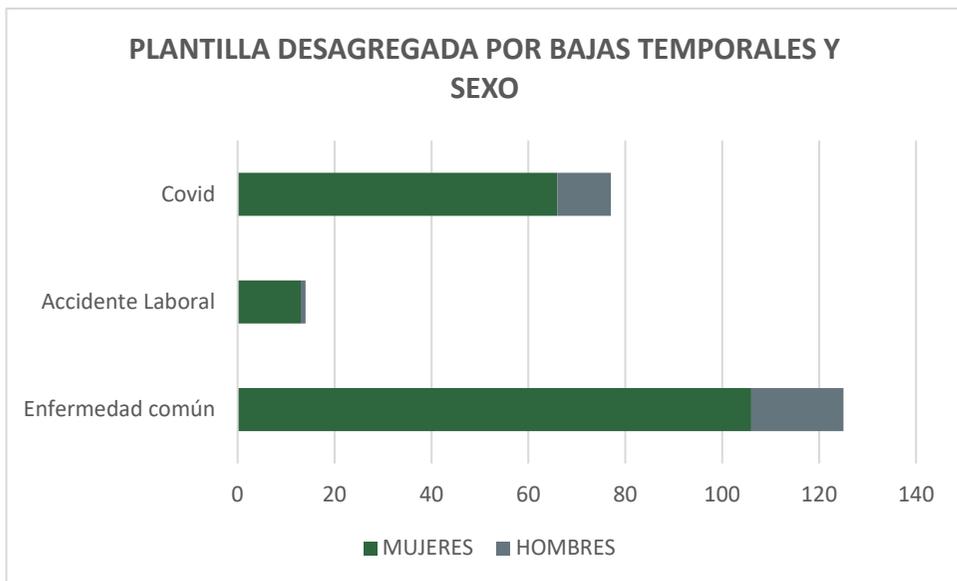


Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





En el periodo analizado, 216 personas estuvieron de **baja**, siendo 185 las mujeres y 31 los hombres. El motivo de baja mayoritario en mujeres es **baja por enfermedad común** (57,87 del total de bajas), siendo las mujeres en esta franja el 84,80% y, en lectura de género, un 57,30%.

La segunda causa mayoritaria de baja fue por **COVID-19** (35,65 del total), donde las mujeres conformaban el 85,71% del total y siendo su lectura de género del 35,68%.

La tercera fue por **accidente laboral** (6,48%), también con mayoría de mujeres (un 92,86% de la franja), cuya lectura de género es del 7,03%. Podemos entender el encontrar mayorías femeninas dado que su proporción con respecto a los hombres es notablemente superior. Aun así, no encontramos bajas por maternidad/paternidad o lactancia

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



8.2 ESTUDIO CUALITATIVO

| 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. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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

9.1. ESTUDIO CUALITATIVO

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | |
|---|-----|
| Realización de estudios para la detección de situaciones de acoso | No. |
| Con anterioridad a la ley, ¿se ha realizado alguna acción concreta en esta materia? | No |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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? | No. |
| Con anterioridad a la ley, ¿se ha realizado alguna acción concreta en esta materia? | No. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



11. COMUNICACIÓN E IDENTIDAD CORPORATIVA

11.1. ESTUDIO CUALITATIVO

| 11.1.1. COMUNICACIÓN | |
|--|--|
| Canales de comunicación interna | Reuniones. Presentaciones a la plantilla. Correo electrónico. Tablón de anuncios. Cuestionarios de obtención de información. |
| Campañas de comunicación y sensibilización | Si |
| ¿La imagen de la empresa transmite valores de igualdad? Razones | Sí, se fomenta la igualdad. |
| Existencia de canales de comunicación con la empresa | Portal del empleado. WhatsApp. Correo electrónico. |
| Frecuencia de uso de los canales | Con mucha frecuencia. |

60

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

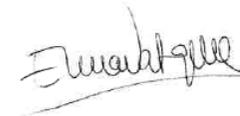


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| 11.1.2. CULTURA DE LA EMPRESA | |
|--------------------------------|--|
| Objetivos empresariales | Dar un servicio de calidad tanto de restauración colectiva como de limpieza. |
| | Garantizar la estabilidad laboral a la plantilla. |
| | Cumplir la legislación vigente. |
| Filosofía de la empresa | Ofrecer un servicio de calidad a nuestra clientela y mantener una plantilla laboral estable. |
| Procesos de calidad | ISO 9000 |
| | ISO 14001 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



12. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS DE MEJORA

| AREA | CONCLUSIONES | OBJETIVOS DE MEJORA |
|---|--|--|
| Condiciones generales y condiciones de trabajo | En ambas actividades encontramos mayoría de mujeres. La parcialidad afecta más a las mujeres, y la jornada completa suele ser más común en los hombres | Promover la ampliación de jornadas en el caso de las mujeres para fomentar la independencia económica de estas. |
| | | Fomentar la estabilidad laboral de la plantilla, estableciendo en la medida de lo posible jornadas que la faciliten y contratos por tiempo indefinido |
| Procesos de selección y contratación | Se han producido más incorporaciones de mujeres que de hombres. Las ofertas de empleo utilizan lenguaje inclusivo, evitando sesgos de género, aunque se observan errores en la redacción de los anuncios con relación a las condiciones a cumplir | Continuar fomentando la contratación de mujeres. Formar al personal responsable de la selección y contratación en igualdad para evitar sesgos de género en el proceso Revisar la redacción de los anuncios para que estos plasmen la información correcta. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | |
|--|--|---|
| Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina | Se observa una amplia participación de mujeres en puestos de responsabilidad/coordinación/supervisión. En el periodo de análisis en jefatura de cocina, hay mayoría de hombre. En el momento de la redacción del estudio la proporción es de 50/50. | Aumentar la ratio de proporción de las mujeres en los puestos con funciones de responsabilidad y/o dirección, fomentando el ascenso de mujeres en este perfil de puestos |
| Promoción | Las únicas promociones de puestos que se han efectuado han sido de mujeres. | Asegurar que en los procesos de promoción se valoran y fomentan las candidaturas femeninas y continuar promocionando a las mujeres. Formar al personal responsable de la promoción en igualdad para evitar sesgos de género en el proceso |
| Formación | La participación de mujeres en cifras globales es mayor 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 | Observamos que las excedencias por cuidado, las han cogido mujeres, lo que hace pensar que la carga de la responsabilidad sigue recayendo en ellas. | Informar a la plantilla de los derechos que les otorgan los diferentes convenios y las propias mejoras que contemple el Plan, insistiendo en el sexo masculino sobre su papel en la corresponsabilidad. |
| Salud laboral | No se observan datos relevantes en este área, más mujeres sufren enfermedad común pero en porcentajes similares a los que ocupan en la empresa | Fomentar desde el sistema de PRL, que se tiene en cuenta la perspectiva de género en el análisis y protección de las mujeres. Informar a la plantilla del proceso a seguir para comunicar una dolencia al profesional médico, que sea producida por las condiciones de trabajo (enfermedad |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

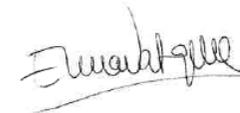


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | |
|---|---|--|
| | | profesional) |
| Prevención del acoso sexual | No se han comunicados casos de acoso y la empresa dispone de Protocolo de Acoso Sexual | Negociar el protocolo 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 | No se tiene registro de que personal pertenece a 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 queden contempladas en el Plan. Redactar un protocolo de violencia de género. |
| Comunicación e identidad corporativa | Se hace uso de imágenes inclusivas en la web, y no se muestra un lenguaje sexista, aunque existe cierto abuso del masculino genérico. | Asegurar que el lenguaje y la imagen de la entidad, respeten la igualdad de género, tanto de manera externa, como interna. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Auditoria 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.

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 2022, que inicialmente tiene la misma vigencia que el diagnóstico (4 años), salvo las modificaciones de la circunstancias que indica la legislación. El estudio se ha hecho como el resto del diagnóstico por actividades.

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.

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

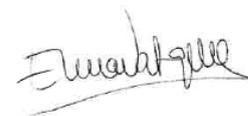


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



**Programa de
actuación**

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas y acciones positivas
- Calendario de implantación, indicando: periodo de implementación, grado de prioridad, fechas de seguimiento y revisión
- Indicadores de seguimiento
- Responsable de ejecutar las medidas, recursos y presupuesto
- 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

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



RETRIBUCIONES

Auditoría salarial

1. Salario bruto anual equiparado. Limpieza

| Rango salarial | MUJERES | Índice distribución | Índice concentración | % Mujeres | HOMBRES | Índice distribución | Índice concentración | % Hombres | % TOTAL | Total franja | BRECHA DE GÉNERO | INDICE FEMINIZACIÓN |
|-----------------|------------|---------------------|----------------------|-----------|-----------|---------------------|----------------------|-----------|---------|--------------|------------------|---------------------|
| < de 12.000 | 0 | - | - | - | 0 | - | - | - | -- | - | - | - |
| 12.000 a 14.000 | 260 | 78,31 | 69,71 | 57,40 | 72 | 21,69 | 90,00 | 15,89 | 73,29 | 332 | -57 | 3,61 |
| 14.001 a 16.000 | 53 | 91,38 | 14,21 | 11,70 | 5 | 8,62 | 6,25 | 1,10 | 12,80 | 58 | -83 | 10,60 |
| 16.001 a 18.000 | 51 | 96,23 | 13,67 | 11,26 | 2 | 3,77 | 2,50 | 0,44 | 11,70 | 53 | -92 | 25,50 |
| Más de 18.000 | 9 | 90,00 | 2,41 | 1,99 | 1 | 10,00 | 1,25 | 0,22 | 2,21 | 10 | -80 | 9,00 |
| Total | 373 | | | | 80 | | | | | | | |

En primer lugar, encontramos que un 73,29% cobran de **12.000 a 14.000€**. Las mujeres en este tramo representan el 78,31%. Con un índice de concentración del 69,71%.

En el tramo de **14.001 a 16.000€**, tenemos 12,80% de la plantilla, del cual las mujeres representan el 91,38%, en lectura de género 14,21%.

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



A continuación, nos encontramos con el tramo de **16.001-18.000**, donde se encuentra el 11,70% de la plantilla, siendo el 96,23% mujeres y eso en lectura de género se traduce en el 13,37%.

Por **encima de los 18.000€**, se encuadra el 2,21% de la plantilla, el 90% de personas trabajando en este tramo son mujeres, en lectura de género 2,41



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

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

¹ 1. El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

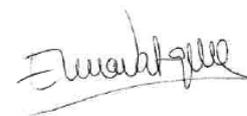


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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.

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 subfactores, 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.

directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extra salarial, 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 extra salariales 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."

70

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

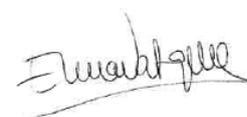


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



- 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 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.

Por la empresa

María Cruz García



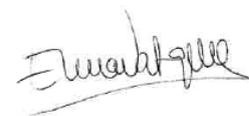
Celia Lozano

**Por la parte social**

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

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

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano




Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)




| | | |
|---|--|--|
| A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES | A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial | Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo |
|---|--|--|

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

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

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

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

| FACTORES | SUBFACTORES | DEFINICIONES |
|---|--|---|
| C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN | C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas | Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos |
| | C.1.2) Competencias digitales | Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados |
| | C.1.3) Gestión de la diversidad | Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad |
| | C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero | Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo |
| | C.1.5) Formación no reglada | Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada |
| | C.1.6) Experiencia | Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo |
| | C.1.7) Actualización de conocimientos | Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones |
| | C.2.1) Destreza | Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | |
|----------------------------------|--|---|
| | | otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. |
| C.2) APTITUDES | C.2.2) Minuciosidad | Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son |
| | C.2.3) Aptitudes sensoriales | Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. |
| | C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones | Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones |
| | C.3.1) Capacidad comunicativa | Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia |
| C.3) HABILIDADES SOCIALES | C.3.2) Capacidad emocional | Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas |
| | C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos | Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.) |

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

| FACTORES | SUBFACTORES | DEFINICIONES |
|-------------------------|---|--|
| D.1) ENTORNO | D.1.1) Condiciones físicas | Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad) |
| | D.1.2) Condiciones psicosociales | Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática |
| D.2) CONDICIONES | D.2.1) Horarios, | Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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

Por la empresa
María Cruz García



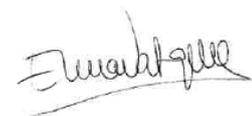
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



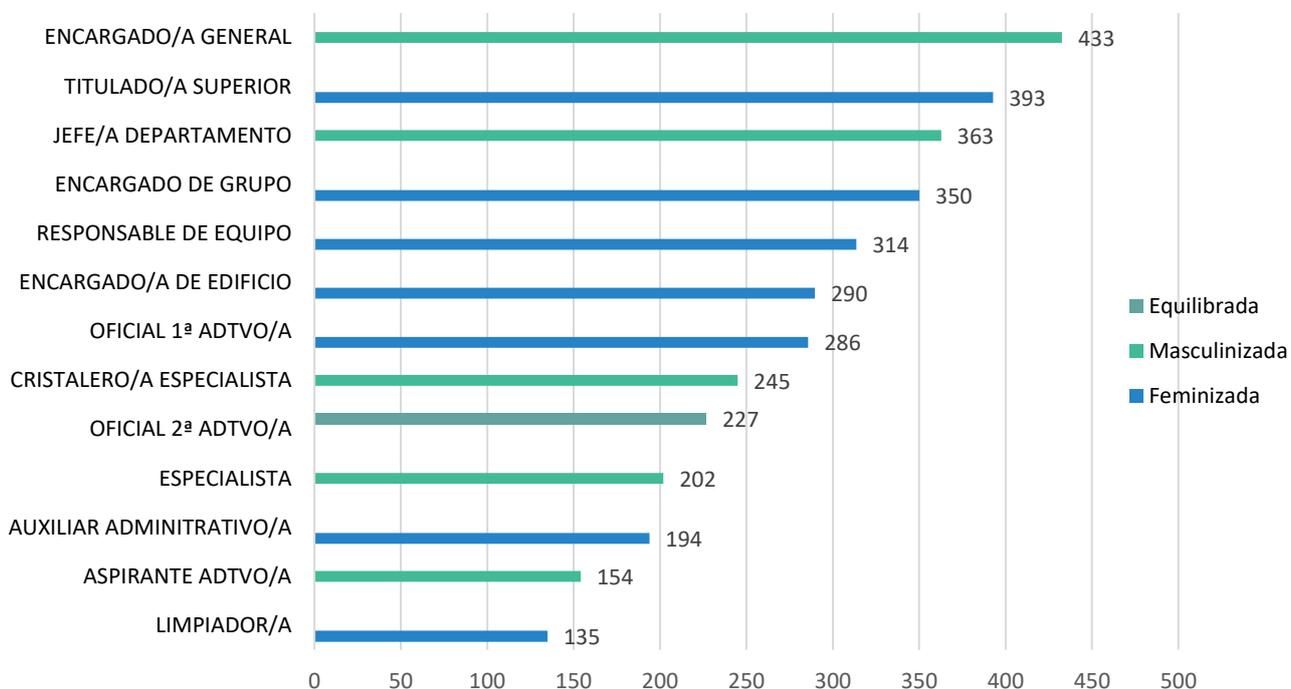
Elena Vázquez (CCOO)



Análisis salarial

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



76

Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

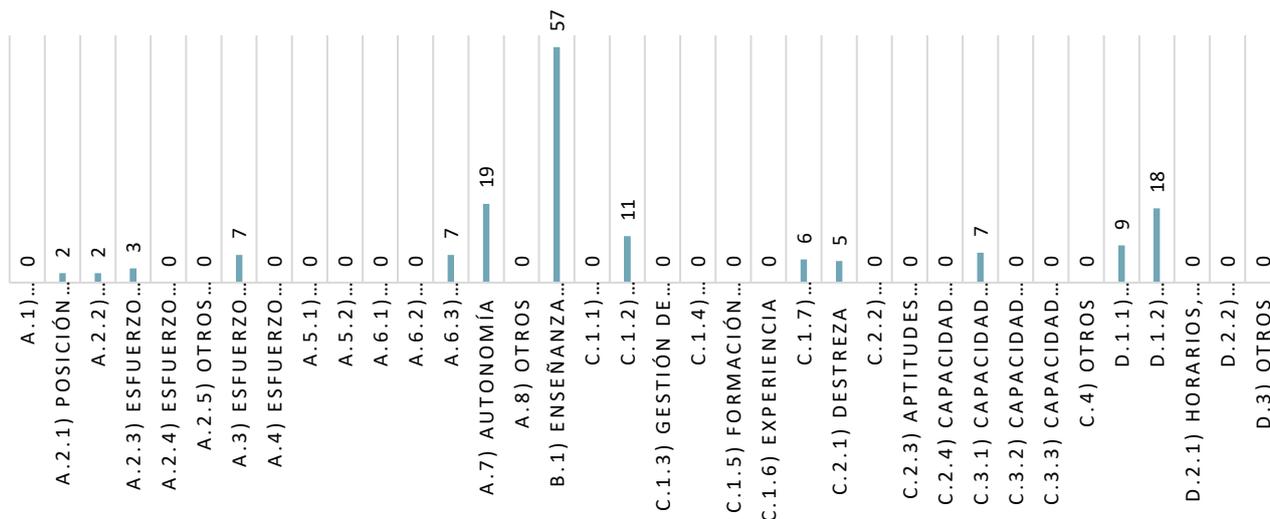
Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1. ANALISIS POR PUESTO

2.1.1.1. Aspirante Activo/a

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente Relacionados con el DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 0% mujeres en el puesto | 41 | 57 | 29 | 27 | 154 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

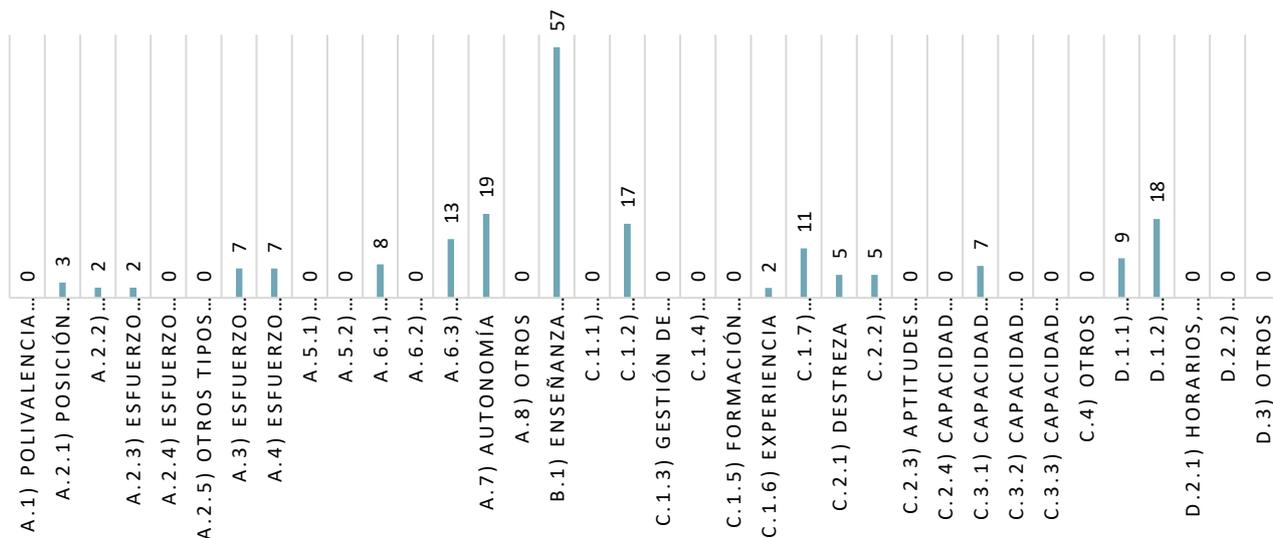
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.2. Auxiliar activo/

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 100% mujeres en el puesto | 62 | 57 | 48 | 27 | 194 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

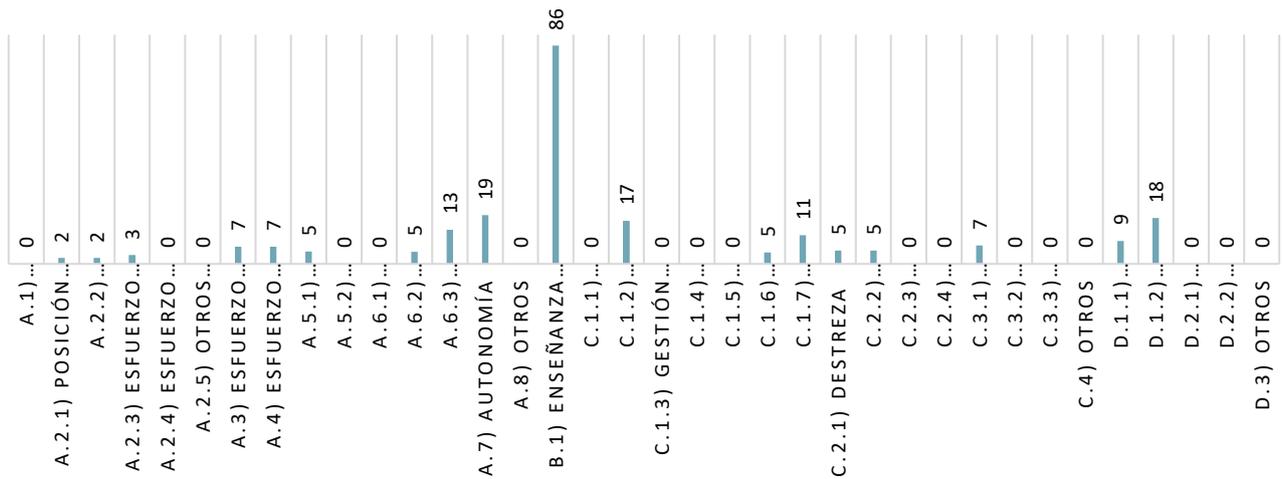
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.3. Oficial 2ª Activo/a

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente Relacionados con el Desempeño | TOTAL |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 50% mujeres en el puesto | 64 | 86 | 50 | 27 | 227 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

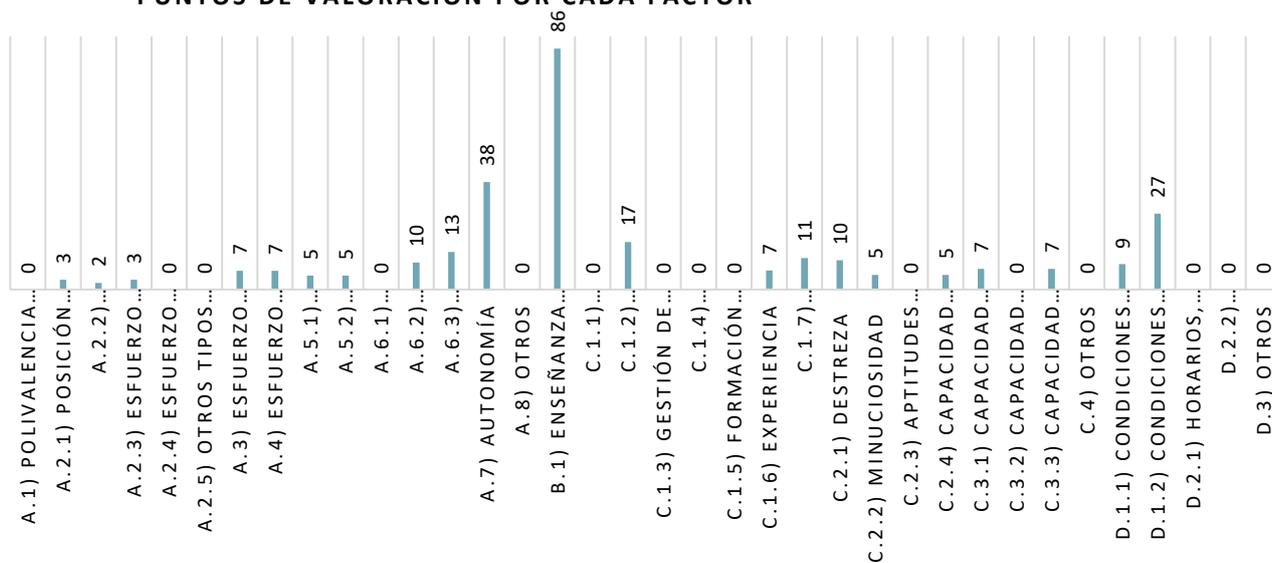
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.4. Oficial 1ª Adtivo/a

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 100% mujeres en el puesto | 94 | 86 | 70 | 36 | 286 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

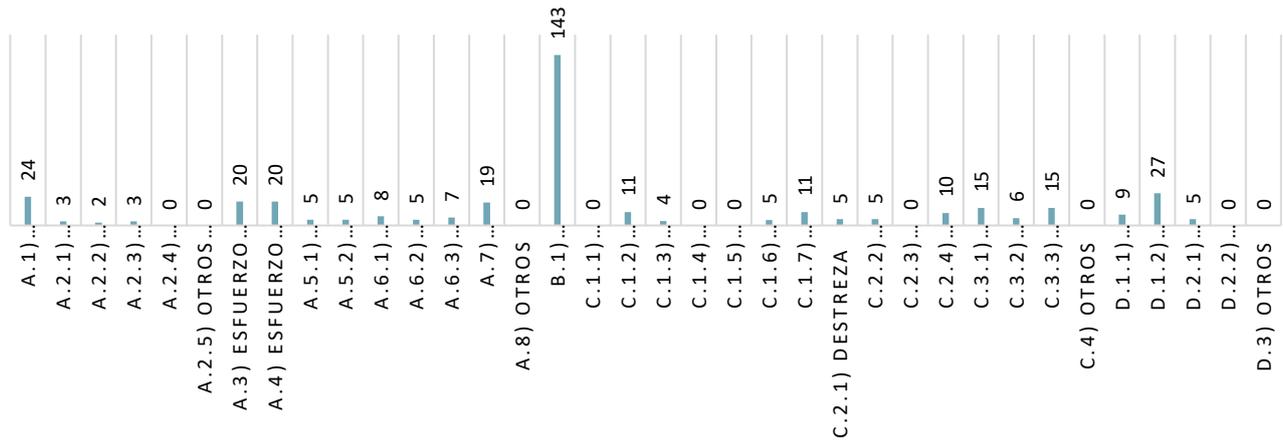
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.5. Titulado/a Superior

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente Relacionados con el DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 100% mujeres en el p... | 122 | 143 | 87 | 41 | 393 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

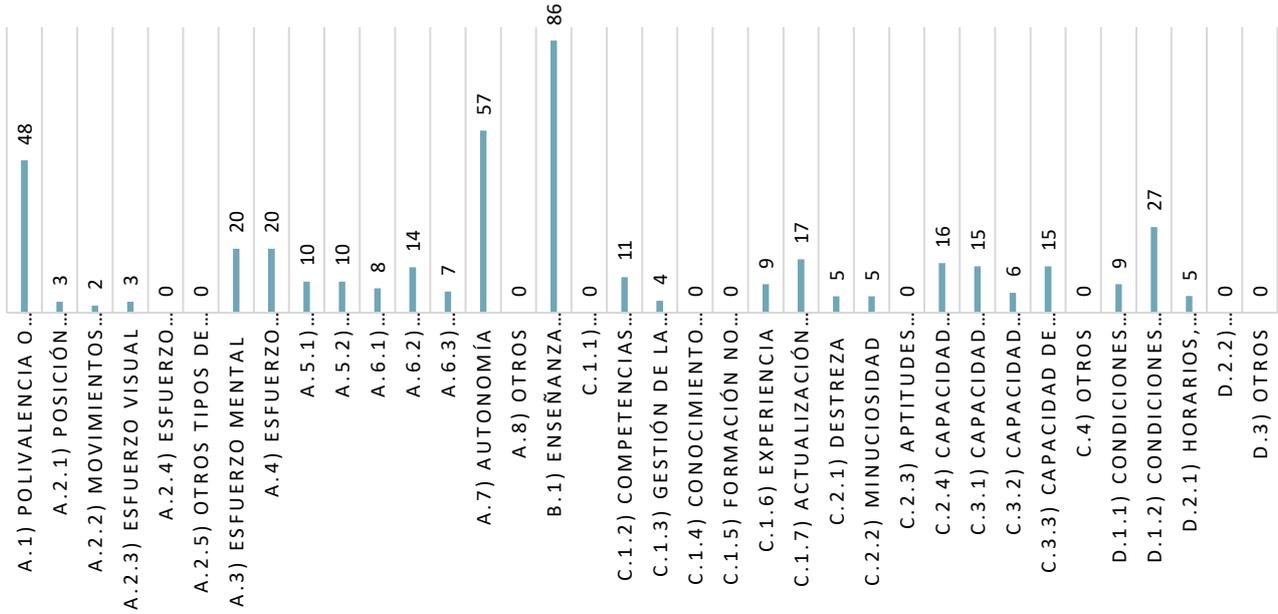
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.6. Encargado General

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 0% mujeres en el puesto | 203 | 86 | 102 | 41 | 433 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

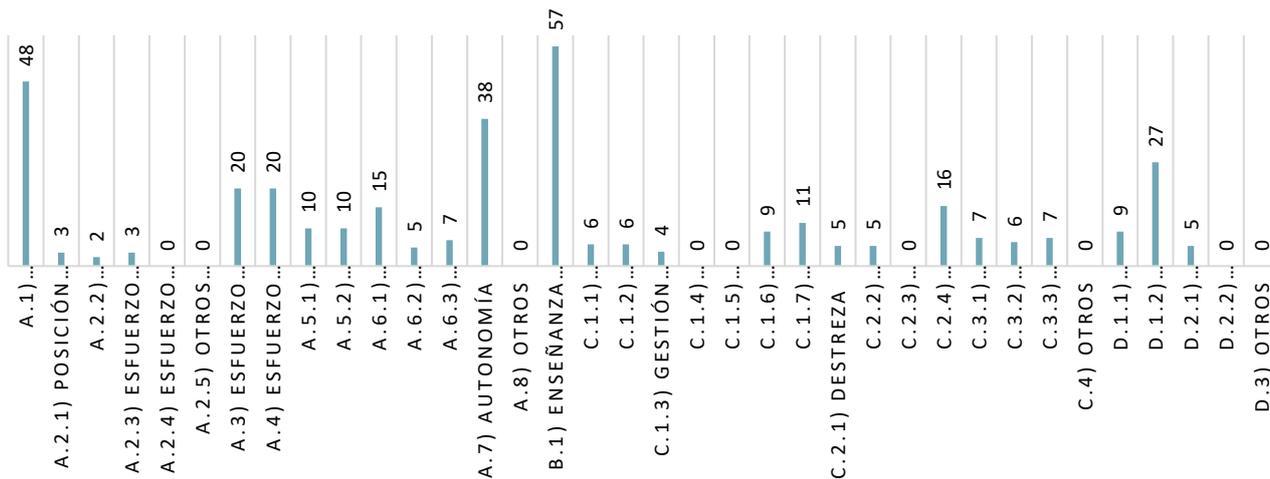
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.7. Jefe/a de Departamento

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 0% mujeres en el puesto | 182 | 57 | 82 | 41 | 363 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

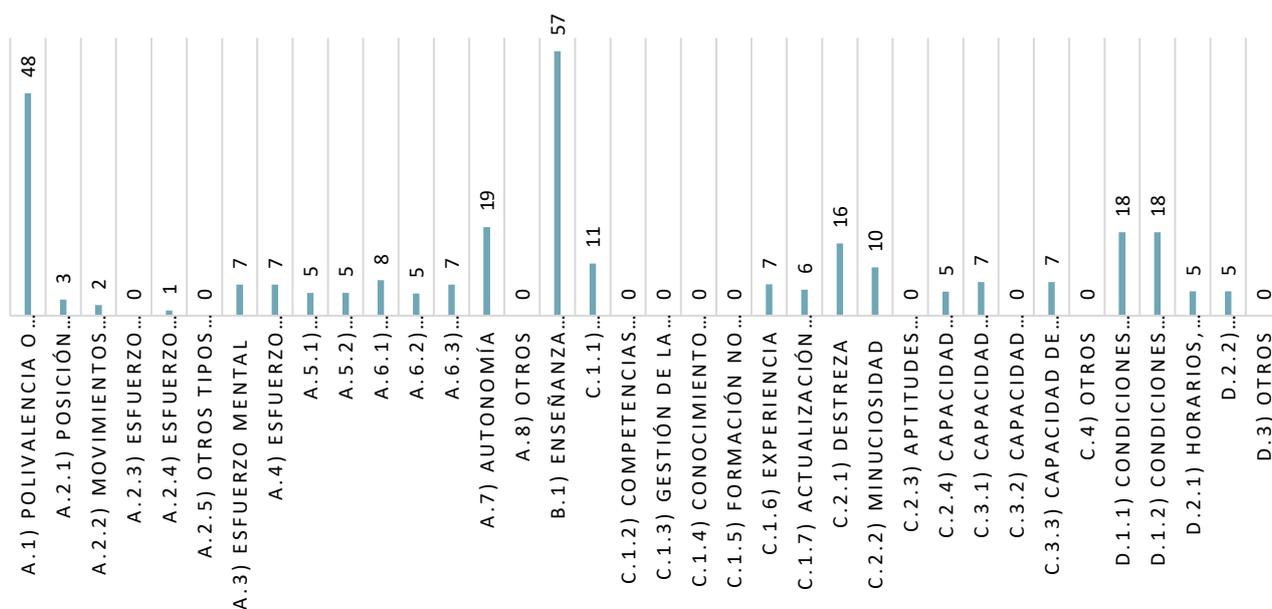
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.8. Encargado/a de edificio

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 100% mujeres en el puesto | 116 | 57 | 69 | 47 | 290 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

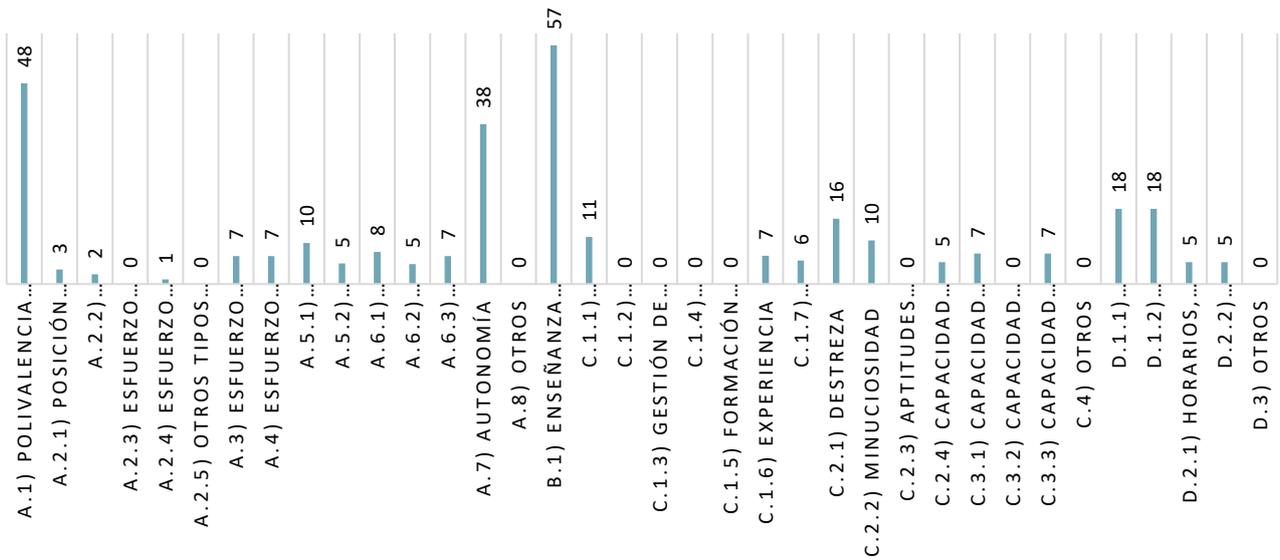
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.9. Responsable de equipo

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 95% mujeres en el puesto | 141 | 57 | 69 | 47 | 314 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

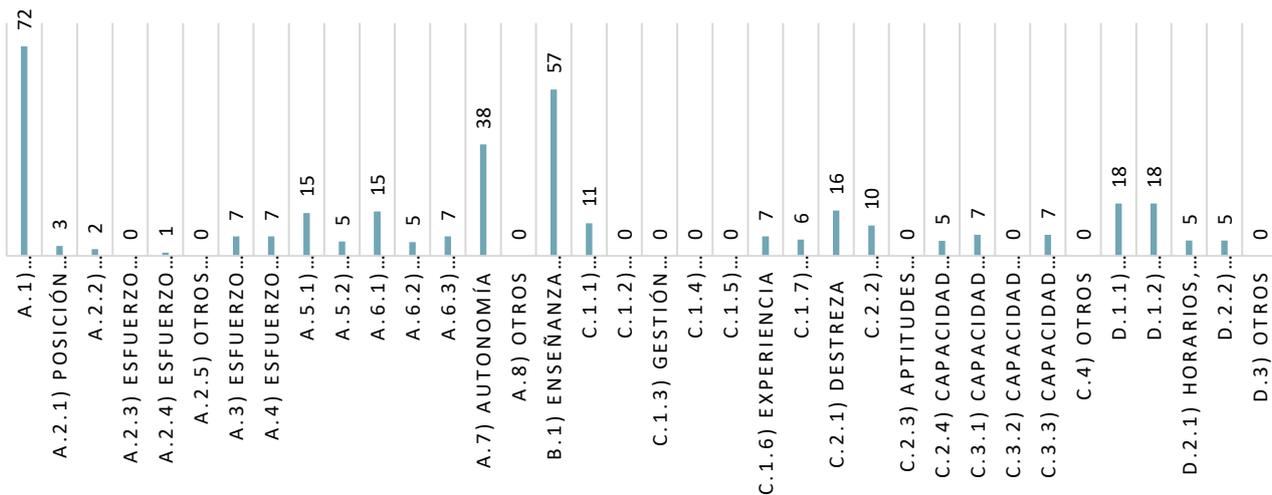
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.10. Encargado/a de grupo

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 100% mujeres en el puesto | 177 | 57 | 69 | 47 | 350 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

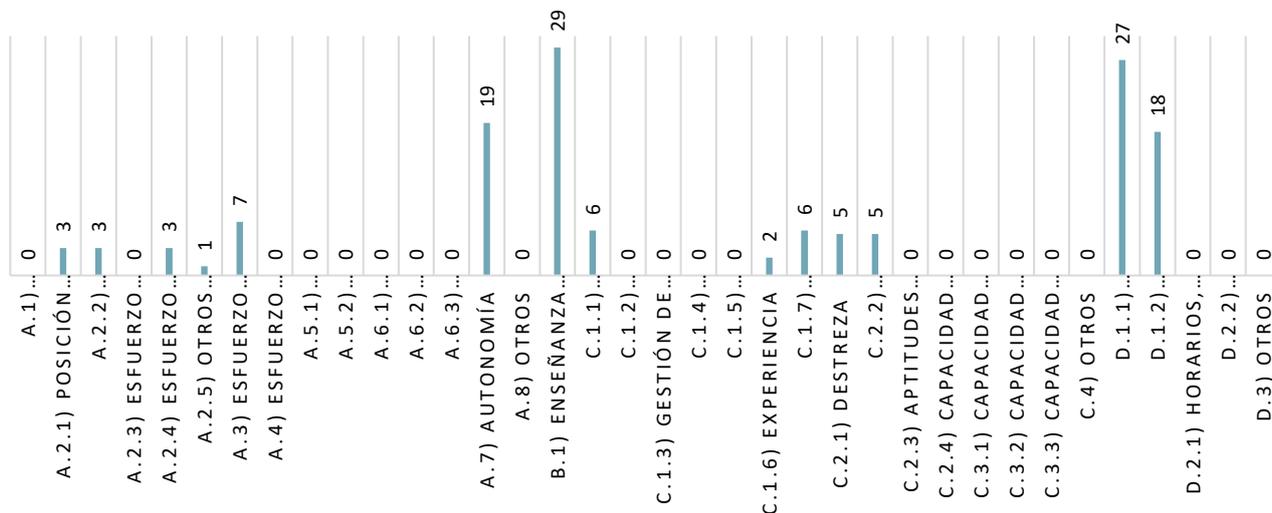
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.11. Limpiador/a

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|--------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 87% mujeres en el puesto | 37 | 29 | 24 | 45 | 135 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

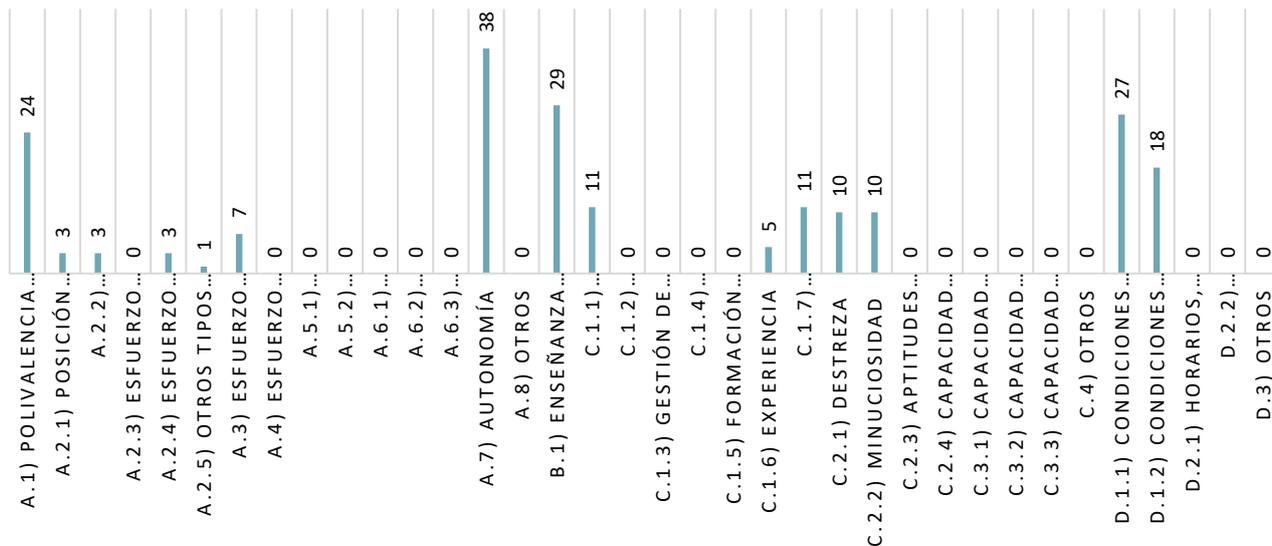
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.12. Especialista

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 0% mujeres en el puesto | 81 | 29 | 48 | 45 | 202 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

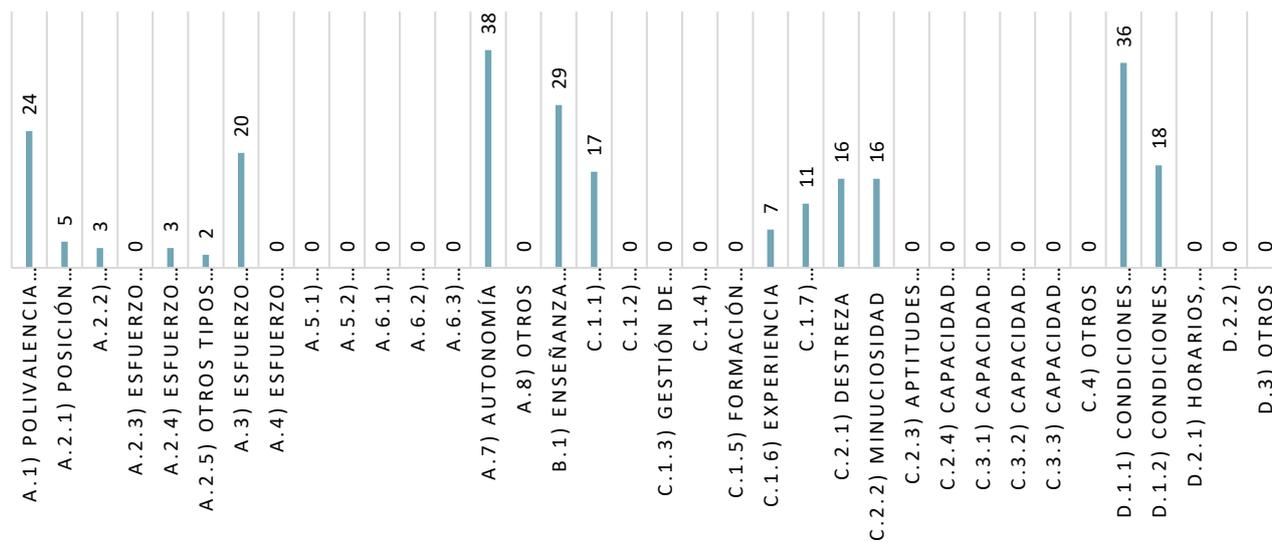
Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.1.1.13. Cristalero/a Especialista

| | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO | TOTAL |
|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|--|--|------------|
| 0% mujeres en el puesto | 96 | 29 | 66 | 54 | 245 Puntos |

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

2.2. Política retributiva

La empresa se rige por los convenios colectivos provinciales de Limpieza de Edificios y Locales, de las distintas provincias donde se realizan trabajos.

- Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Barcelona

Salario base

Complementos (salariales)

| | | | | |
|-------------------|------------------------|---|-----------------|--------------------|
| Pagas extras | Antigüedad | Complemento pluricentro | Nocturnidad | Plus Hospitalario |
| Festivos/domingos | Gratificación de marzo | Toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad | Día de descanso | Plus aeroportuario |

- Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo

Salario base

Complementos (salariales)

| | | | | |
|--------------|--------------------|----------|-----------|-------------|
| Pagas extras | Asistencia | Convenio | Toxicidad | Nocturnidad |
| Antigüedad | Paga de Beneficios | Dietas | | |

- Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guadalajara

Salario base

Complementos (salariales)

| | | | | |
|--------------------------------|------------|----------|-----------|-------------|
| Gratificaciones extraordinaria | Antigüedad | Convenio | Guarderia | Nocturnidad |
|--------------------------------|------------|----------|-----------|-------------|

- Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid

Salario base

Complementos (salariales)

90

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | |
|---------------------------------|---------------|--------------------------|------------------|-----------|
| Antigüedad | Plus Convenio | Plus festivos y domingos | Plus nocturnidad | Absorción |
| Gratificaciones extraordinarias | | | | |

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).

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



2.3. Diferencia Salarial y % de Mujeres por Puestos.

2.3.1. Rango de Antigüedad

| Puestos // Rango de Antigüedad | Mujer | Hombre | % mujeres | Salario Base + Complem | Salario Base | Comptos Sal. |
|--|----------|-----------|-------------|------------------------|--------------|--------------|
| Aspirante Activo/a 1 a 3 años | 0 | 1 | 0% | | | |
| Total Aspirante Activo/a | 0 | 1 | 0% | | | |
| Auxiliar Activo/a 1 a 3 años | 1 | 0 | 100% | | | |
| Total Auxiliar Activo/a | 1 | 0 | 100% | | | |
| Cristalero/a especialista Más 15 años | | 10 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 10-15 años | | 2 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 5-10 años | | 4 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 3-5 años | | 2 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 1-años | | 3 | 0% | | | |
| Total Cristalero/a especialista | | 21 | 0% | | | |
| Encargado/a Edificio más 15 años | 1 | | 100% | | | |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



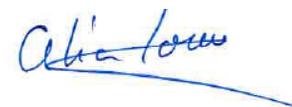
| | | | | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|-------------|-----|------|-----|
| Total Encargado/a Edificio | 1 | 0 | 100% | | | |
| Encargado/a general 5-10 años | 0 | 1 | 0% | | | |
| Total Encargado/a general | 0 | 1 | 0% | | | |
| Encargado/a grupo Más 15 años | 2 | | 100% | | | |
| Encargado/a grupo 3-5 años | 1 | | 100% | | | |
| Total Encargado/a grupo | 3 | 0 | 100% | | | |
| Especialista Más 15 años | | 1 | 0% | | | |
| Especialista 10-15 años | | 1 | 0% | | | |
| Total especialista | | 2 | 0% | | | |
| Jefe/a Departamento Más 15 años | | 1 | 0% | | | |
| Total Jefe/a Departamento | | 1 | 0% | | | |
| Limpiador/a Más 15 años | 49 | 2 | 96% | -2% | -3% | 0% |
| Limpiador/a 10 a 15 años | 30 | 1 | 97% | 7% | 9% | 0% |
| Limpiador/a 5 a 10 años | 35 | 6 | 85% | -2% | -4% | 3% |
| Limpiador/a 3 a 5 años | 26 | 4 | 87% | -8% | -10% | -1% |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



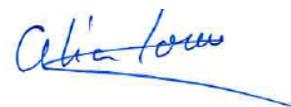
| | | | | | | |
|------------------------------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|
| Limpiador/a 1 a 3 años | 179 | 30 | 86% | -7% | -9% | 0% |
| Limpiador/a 0 a 1 año | 24 | 9 | 73% | -6% | -7% | 0% |
| Total Limpiador/a | 343 | 52 | 87% | -5% | -7% | 0% |
| Oficial 1ª Activo/a Más 15 año | 2 | | 100% | | | |
| Oficial 1ª Activo/a 1-3 años | 1 | | 100% | | | |
| Total Oficial 1ª Activo/a | 3 | | 100% | | | |
| Oficial 2ª Activo/a 5-10 años | | 1 | 0% | | | |
| Oficial 2ª Activo/a 3-5 años | 1 | | 100% | | | |
| Total Oficial 2ª Activo/a | 1 | 1 | 50% | -2% | 0% | -8% |
| Responsable de equipo Más 15 años | 12 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 10-15 años | 2 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 5-10 años | 6 | 1 | 86% | 5% | 0% | 18% |
| Total Responsable de equipo | 20 | 1 | 95% | -3% | 0% | -10% |
| Titulado/a Superior Más 15 años | 1 | | 100% | | | |
| Total Titulado/a Superior | 1 | 0 | 100% | | | |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | | | |
|----------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Total general | 373 | 80 | 82% | -1% | -7% | 17% |
|----------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|

En el Total general, la diferencia de retribución es del -0,82%% siendo mujeres el 82,3% de la plantilla, los puestos ocupados por hombres tienen mayor salario base.

En los puestos de Limpiador/a, Responsable de Equipo reflejan un porcentaje favorable a las mujeres en los complementos salariales, esto se debe entre otros factores a que las mujeres tienen más antigüedad y cobran dicho complemento.

No se manifiesta brecha salarial de género en ningún puesto ya que ningún porcentaje rebasa el 25% para considerarse como tal.

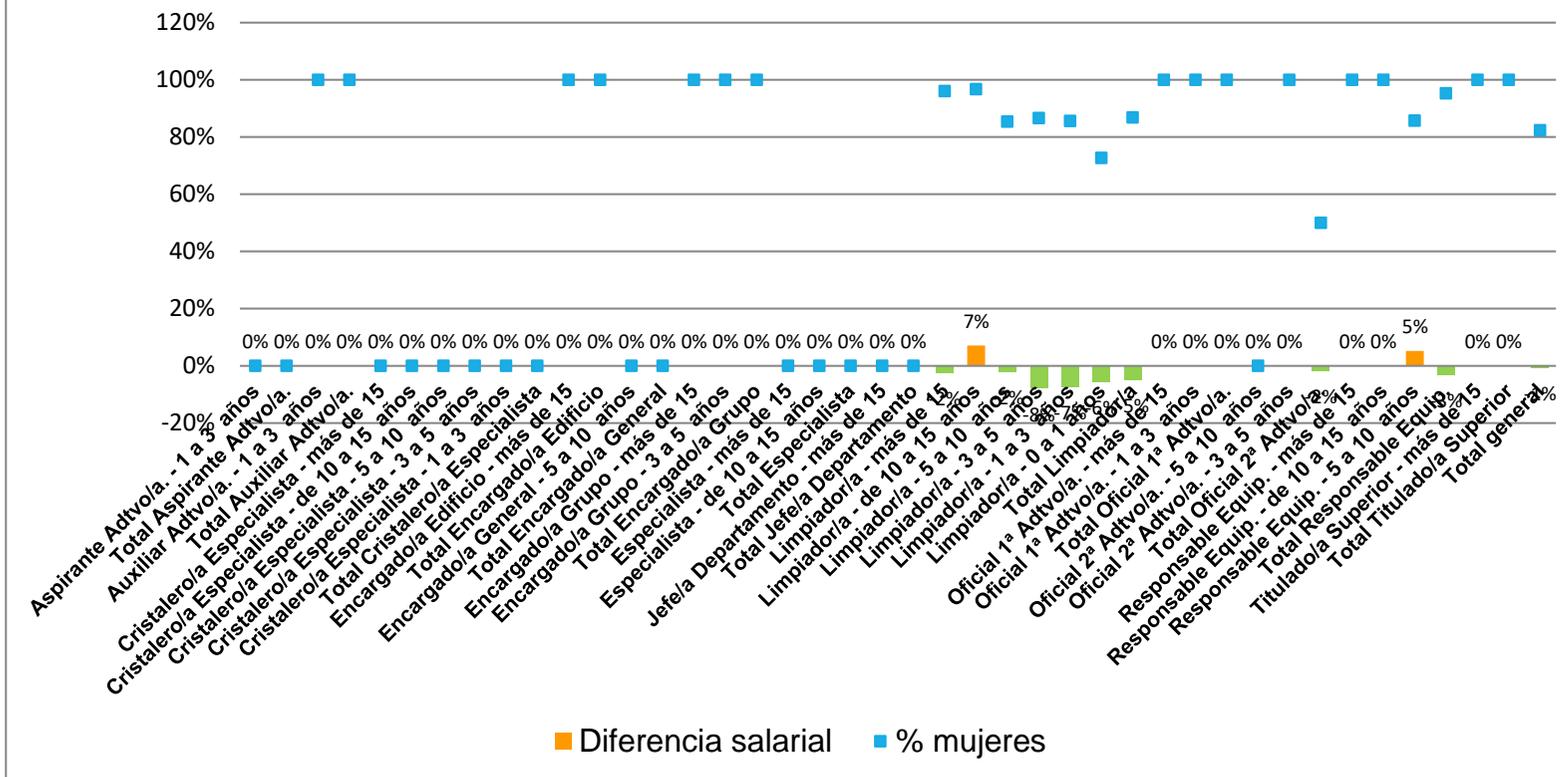
Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

Diferencia Salarial y % mujeres, por Puestos y Rangos de Antigüedad



[Handwritten signature]

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

[Handwritten signature]

Elena Vázquez (CCOO)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Puesto y tipo de contrato

| Puestos // Tipo de contrato | Mujer | Hombre | % mujeres | Salario Base + Complem | Salario Base | Comptos Sal. |
|--|----------|-----------|-------------|------------------------|--------------|--------------|
| Aspirante Activo/a 510 | | 1 | 0% | | | |
| Total Aspirante Activo/a | 0 | 1 | 0% | | | |
| Auxiliar Activo/a 189 | 1 | 0 | 100% | | | |
| Total Auxiliar Activo/a | 1 | 0 | 100% | | | |
| Cristalero/a especialista 100 | | 11 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 401 | | 2 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 410 | | 1 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 189s | | 6 | 0% | | | |
| Cristalero/a especialista 300s | | 1 | 0% | | | |
| Total Cristalero/a especialista | | 21 | 0% | | | |
| Encargado/a Edificio 540 | 1 | | 100% | | | |
| Total Encargado/a Edificio | 1 | 0 | 100% | | | |

97

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



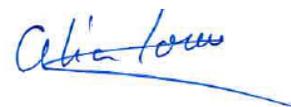
| | | | | | | |
|----------------------------------|----------|----------|-------------|-----|------|----|
| Encargado/a general 189 | 0 | 1 | 0% | | | |
| Total Encargado/a general | 0 | 1 | 0% | | | |
| Encargado/a grupo 100 | 3 | | 100% | | | |
| Total Encargado/a grupo | 3 | 0 | 100% | | | |
| Especialista 100 | | 2 | 0% | | | |
| Total especialista | | 2 | 0% | | | |
| Jefe/a Departamento 100 | | 1 | 0% | | | |
| Total Jefe/a Departamento | | 1 | 0% | | | |
| Limpiador/a 100 | 25 | 6 | 81% | 0% | -1% | 0% |
| Limpiador/a 200 | 46 | 8 | 85% | -1% | -1% | 0% |
| Limpiador/a 502 | 17 | 3 | 85% | -8% | -11% | 0% |
| Limpiador/a 401 | 3 | 1 | 75% | 8% | 10% | 0% |
| Limpiador/a 410 | 7 | 6 | 46% | -1% | -2% | 0% |
| Limpiador/a 402 | 3 | 3 | 50% | -3% | -4% | 0% |
| Limpiador/a 501 | 30 | 6 | 83% | -6% | -7% | 0% |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



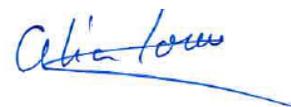
| | | | | | | |
|----------------------------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|------------|
| Limpiador/a 510 | 50 | 8 | 86% | -7% | -9% | 0% |
| Limpiador/a 189 | 12 | 3 | 80% | 5% | 4% | 6% |
| Limpiador/a 300 | 108 | 4 | 96% | -3% | -4% | 0% |
| Limpiador/a 289 | 31 | 2 | 94% | -10% | -12% | -1% |
| Limpiador/a 389 | 10 | | | | | |
| Limpiador/a 230 | 2 | 1 | 67% | 7% | 9% | 0% |
| Total Limpiador/a | 343 | 52 | 87% | -5% | -7% | 0% |
| Oficial 1ª Activo/a 100 | 2 | | 100% | | | |
| Oficial 1ª Activo/a 410 | 1 | | 100% | | | |
| Total Oficial 1ª Activo/a | 3 | | 100% | | | |
| Oficial 2ª Activo/a 189 | | 1 | 0% | | | |
| Oficial 2ª Activo/a 130 | 1 | | 100% | | | |
| Total Oficial 2ª Activo/a | 1 | 1 | 50% | -2% | 0% | -8% |
| Responsable de equipo 100 | 11 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 200 | 3 | | 100% | | | |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | | | |
|------------------------------------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|
| Responsable de equipo 189 | 1 | 1 | 50% | -8% | 0% | -27% |
| Responsable de equipo 300 | 1 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 289 | 1 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 389 | 2 | | 100% | | | |
| Responsable de equipo 109 | 1 | | 100% | | | |
| Total Responsable de equipo | 20 | 1 | 95% | -3% | 0% | -10% |
| Titulado/a Superior 200 | 1 | | 100% | | | |
| Total Titulado/a Superior | 1 | 0 | 100% | | | |
| Total general | 373 | 80 | 82% | -1% | -7% | 17% |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

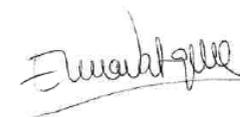


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



En el Total general, la diferencia de retribución es del -0,82% siendo mujeres el 82,3% de la plantilla, los puestos ocupados por hombres tienen mayor salario base.

En el puesto Limpiador/a 401 es donde se observa la máxima diferencia de retribución siendo del 8,1% teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 75% de personas en esa subdivisión.

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



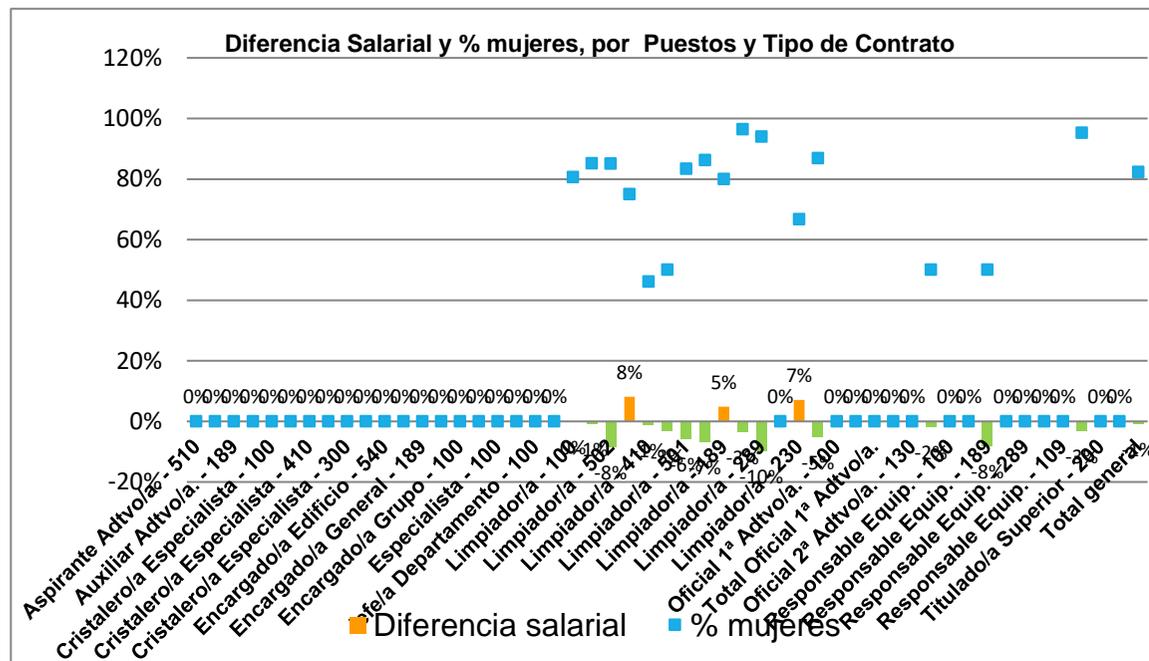
Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)





Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

C Conclusiones del Análisis Salarial

| Mujer | | | | | | | |
|---------------------------|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Puesto | No. | Min | Cuartil1 | Media | Mediana | Cuartil3 | Max |
| | 373 | 15.458,07 € | 15.908,66 € | 17.422,93 € | 16.887,76 € | 17.974,81 € | 32.945,41 € |
| Titulado/a Superior | 1 | 25.909,71 € | 25.909,71 € | 25.909,71 € | 25.909,71 € | 25.909,71 € | 25.909,71 € |
| Jefe/a Departamento | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Encargado/a General | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Encargado/a Edificio | 1 | 25.121,71 € | 25.121,71 € | 25.121,71 € | 25.121,71 € | 25.121,71 € | 25.121,71 € |
| Encargado/a Grupo | 3 | 15.867,71 € | 17.981,90 € | 19.340,81 € | 20.096,08 € | 21.077,37 € | 22.058,65 € |
| Responsable Equip. | 20 | 15.883,45 € | 16.373,81 € | 17.711,55 € | 18.276,77 € | 18.599,10 € | 19.985,24 € |
| Especialista | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Cristalero/a Especialista | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Limpiador/a | 343 | 15.458,07 € | 15.908,66 € | 17.282,42 € | 16.887,76 € | 17.864,32 € | 32.945,41 € |

103

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Oficial 1ª Adtvo/a. | 3 | 22.600,98 € | 23.402,87 € | 23.692,05 € | 24.204,75 € | 24.237,58 € | 24.270,41 € |
| Oficial 2ª Adtvo/a. | 1 | 16.133,83 € | 16.133,83 € | 16.133,83 € | 16.133,83 € | 16.133,83 € | 16.133,83 € |
| Auxiliar Adtvo/a. | 1 | 20.387,17 € | 20.387,17 € | 20.387,17 € | 20.387,17 € | 20.387,17 € | 20.387,17 € |
| Aspirante Adtvo/a. | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| Hombre | | | | | | | |
|------------------------------|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Puesto | No. | Min | Cuartil1 | Media | Mediana | Cuartil3 | Max |
| | 80 | 14.158,06 € | 15.908,66 € | 17.283,81 € | 16.791,18 € | 17.871,60 € | 29.863,28 € |
| Titulado/a Superior | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Jefe/a Departamento | 1 | 24.243,31 € | 24.243,31 € | 24.243,31 € | 24.243,31 € | 24.243,31 € | 24.243,31 € |
| Encargado/a General | 1 | 26.133,71 € | 26.133,71 € | 26.133,71 € | 26.133,71 € | 26.133,71 € | 26.133,71 € |
| Encargado/a Edificio | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Encargado/a Grupo | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Responsable Equip. | 1 | 17.160,11 € | 17.160,11 € | 17.160,11 € | 17.160,11 € | 17.160,11 € | 17.160,11 € |
| Especialista | 2 | 17.546,97 € | 17.825,18 € | 18.103,39 € | 18.103,39 € | 18.381,60 € | 18.659,81 € |
| Cristalero/a Especialista | 21 | 15.557,83 € | 17.511,23 € | 18.754,85 € | 18.323,54 € | 19.450,20 € | 29.863,28 € |
| Limpiador/a | 52 | 15.458,07 € | 15.648,83 € | 16.444,59 € | 16.149,70 € | 16.887,76 € | 19.817,45 € |
| Oficial 1ª Adtvo/a. | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |

Por la empresa
María Cruz García



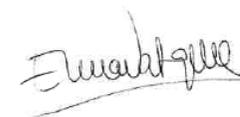
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | | | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Oficial 2ª Adtvo/a. | 1 | 15.832,65 € | 15.832,65 € | 15.832,65 € | 15.832,65 € | 15.832,65 € | 15.832,65 € |
| Auxiliar Adtvo/a. | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Aspirante Adtvo/a. | 1 | 14.158,06 € | 14.158,06 € | 14.158,06 € | 14.158,06 € | 14.158,06 € | 14.158,06 € |

No hay brecha salarial de género. Para considerarla como tal, tendría que alcanzar el 25%.

En el Total general, la diferencia de retribución es del -0,82% siendo mujeres el 82,3% de la plantilla, los puestos ocupados por hombres tienen mayor salario base. Hemos de señalar que, aunque nos encontramos con una plantilla feminizada, algo habitual en el sector del que se trata (empresas de limpieza), los puestos con mayor remuneración están ocupados por hombres

Las medidas que se proponen en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la **revisión periódica** del análisis salarial.

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Plan de Igualdad

Objetivos

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

Áreas de actuación y mejora

- Responsable en igualdad
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Prevención del acoso sexual.
- Violencia de género.

Áreas de actuación

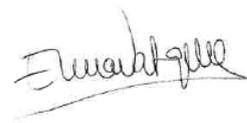
Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano




Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

| ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE EN IGUALDAD | |
|--|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 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: - Celia Lozano |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. MUY ALTA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | GERENCIA. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 2 | Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad. |
| Indicadores de seguimiento | Correo habilitado y difundido. igualdad@limpiezasunidas.com |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. MUY ALTA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | GERENCIA. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

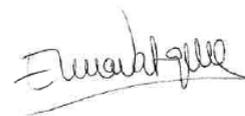


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| 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 | Redactar un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. |
| Indicadores de seguimiento | Creación de un procedimiento. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del plan. ALTA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 2 | 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. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|--|
| Indicadores de seguimiento | Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres , espacialmente en puestos/áreas masculinizadas. | |
| Medida acordada 5 | 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 un muestreo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | 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 un muestreo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

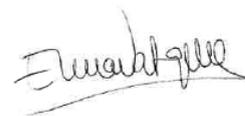


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Medida acordada 7 | 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 | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 8 | Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante el sexo menos representado. |
| Indicadores de seguimiento | Análisis de las contrataciones realizadas desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato, durante toda la vigencia. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 9 | Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato, durante toda la vigencia. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

| | |
|---|--|
| Medida acordada 10 | Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer. |
| Indicadores de seguimiento | Informes |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 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 11 | 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 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 12 | Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 3% a lo largo de la vigencia del plan |
| Indicadores de seguimiento | Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción. |

Por la empresa
María Cruz García



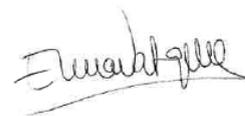
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 13 | 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 | Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 14 | Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. |
| Indicadores de seguimiento | Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

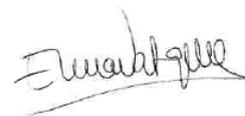


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Medida acordada 15 | Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer |
| Indicadores de seguimiento | Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 16 | 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 | Nº de transformaciones desagregadas por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 17 | 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 | Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 18 | Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones) |
| Temporalización/Prioridad | Anual. MEDIA-ALTA |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

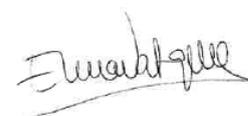


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|--|
| Seguimiento/Evaluación | 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1: Revisar los 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

| | |
|---|---|
| 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 | Desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Cuando proceda. ALTA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH y GERENCIA/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 valoración y agrupaciones nuevas. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Cuando proceda. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa
María Cruz García



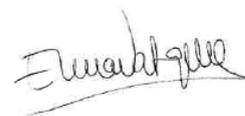
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|--|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN | |
| Objetivo específico 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género 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, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género 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. N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer semestre del 2024. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 2 | Impartir formación en igualdad prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género específica para las personas de la RLPT |
| Indicadores de seguimiento | Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer semestre del 2024. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 3 | Realizar formación en igualdad prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones |
| Indicadores de seguimiento | Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer semestre del 2024. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. |
| Indicadores de seguimiento | Revisión de contenidos |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

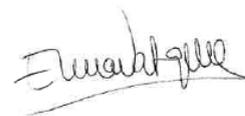


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | ANUAL. MEDIA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /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 5 | 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 | Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | 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 nº de personas a las que llega. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 7 | 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 | Contenidos de los módulos, número de mujeres interesadas y número de mujeres que participan. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 8 | 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. ALTA |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| | 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 9 | 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 | Formaciones ofertadas, número de personas participantes |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | ANUAL. MEDIA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 10 | Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de las mujeres. |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | ANUAL. MEDIA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 11 | 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 |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | ANUAL. MEDIA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

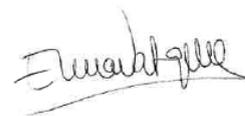


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|--|---|
| Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | |
| Medida acordada 1 | Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). |
| Indicadores de seguimiento | Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 nº de personas a las que llegan por sexo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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. |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Indicadores de seguimiento | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Último año de vigencia del plan (2027). MEDIA. 11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | 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 | Inmediata. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 5 | 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 | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | 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. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

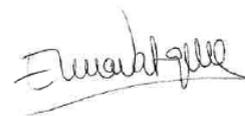


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Indicadores de seguimiento | Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA'-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

| ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL | |
|---|---|
| Objetivo específico 2: Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas. | |
| Medida acordada 6 | 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, peón especialista, etc. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica y grupos |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 7 | 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 | Nº de hombres y mujeres que participan. En el caso de que no se alcance el porcentaje acordado, tendrá que justificarse ante la comisión de seguimiento |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 8 | A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 5%, 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. En el caso de que no se alcance el porcentaje acordado, tendrá que justificarse ante la comisión de seguimiento |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Durante la vigencia del plan MEDIA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 9 | Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas. |
| Indicadores de seguimiento | Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 10 | Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa. |
| Indicadores de seguimiento | Visibilización |
| Temporalización/Prioridad | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

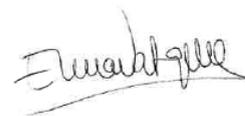


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Seguimiento/Evaluación | 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 11 | 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 | Inmediata ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Bienal. MEDIA 11/2025. |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH . /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 2 | 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 | A partir del primer año de la aprobación Durante la vigencia del plan. ALTA 11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 3 | Realización de un informe de salida a las personas que causan baja |

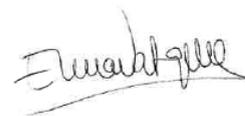
Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano




Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

| | |
|---|--|
| 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 | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | Se facilitarán los cuadrantes de trabajo |
| Indicadores de seguimiento | comunicación |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Durante toda la vigencia del Plan 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 5 | 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 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH . /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | 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) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres |
| Indicadores de seguimiento | Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Seis meses desde la aprobación Durante la vigencia del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 7 | Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. |
| Indicadores de seguimiento | Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: 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 | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /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 u otros si los hubiera. |
| Indicadores de seguimiento | Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /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 (u otros si lo hubiera) y se informará a la Comisión de seguimiento |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /Coste económico a determinar a la finalización de la |

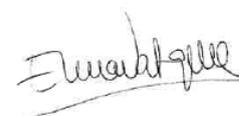
Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano




Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

| | |
|---|--|
| económica | 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 | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /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 | Nº de comités a los que se ha trasladado |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género |
| Indicadores de seguimiento | Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /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 | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL. /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 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| 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 | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL.-RRHH /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 9 | Garantizar en los espacios propios de la empresa que exista un espacio y/o mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera. A las empresas clientes se les solicitará 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. |
| Indicadores de seguimiento | Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable PRL.-RRHH /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 10 | Reunión con la persona responsable de PRL para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento . |
| Indicadores de seguimiento | Informe de la reunión |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Responsable de PRL/ Coste a determinar al finalizar la acción. |

| | |
|--|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN 7: 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 y actividad durante el año. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|--|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 2 | Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 3 | Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 5 | Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 6 | Facilitar la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado. Siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Medida acordada 7 | 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 | 6 meses desde la aprobación del Plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ coste a determinar a la finalización de la implementación de la medida. |
| 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 10 | Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para asistir a dos tutorías anuales en el centro de estudios obligatorios de menores. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|---|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 11 | Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica, tratamientos derivados del cáncer (quimioterapia y radioterapia) y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales (la disponibilidad de horas, ira en proporción a la jornada de trabajo. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| 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 | Nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 16 | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 17 | Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 18 | 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. Siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 19 | Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |
| Medida acordada 20 | Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas. |
| Indicadores de seguimiento | Resultado encuesta |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. MEDIA-ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ sin coste económico repercutible |
| Medida acordada 21 | 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| ÁREA DE ACTUACIÓN 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | |
|---|--|
| Objetivo específico 2: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. | |
| Medida acordada 22 | Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. |
| Indicadores de seguimiento | Campañas que se realizan |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 23 de marzo de cada año. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Sin coste añadido |
| Medida acordada 23 | Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019 |
| Indicadores de seguimiento | Campañas que se realizan |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 23 de marzo de cada año. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Sin coste añadido |
| Medida acordada 24 | Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. En el caso de que no se pueda adjudicar, se justificará el motivo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ Coste variable en función de la demanda. |

| ÁREA DE ACTUACIÓN 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | |
|---|--|
| Objetivo específico 1: Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales 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 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| 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 | Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediato y durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada. |
| Indicadores de seguimiento | Comparativa anual |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

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

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

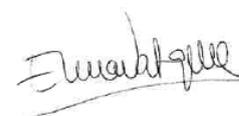


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| Medida acordada 1 | Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial de forma bienal. Englobarán toda la plantilla y analizarán las medias y medianas de las retribuciones de las mujeres y de los hombres, por agrupación resultante de la valoración de puestos. 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 extrasalariales, así como los criterios para su percepción. |
| Indicadores de seguimiento | Excel de registro retributivo completo, incluyendo la hoja de datos anonimizada, y las medias y medianas atendiendo a percepciones efectivas y equiparadas |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual y Bienal. MEDIA- ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Cuando proceda. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Revisión e informe |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Revisión e informe |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Anual. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| económica | medida |
| ÁREA DE ACTUACIÓN 10: 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. Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo. | |
| 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 | Cuando proceda, durante toda la vigencia del plan. MUY ALTA. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /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 | Nº de cursos/horas y nº de participantes. Contenido de las mismas. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer trimestre del 2024. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | Comisión de seguimiento. /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 del módulo. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Durante el 2024. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Nº de formaciones y nº de horas |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer trimestre del 2024. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| económica | medida |
| 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 | Nº de cursos, nº de personas y contenidos |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Primer trimestre del 2024. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 6 | 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 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

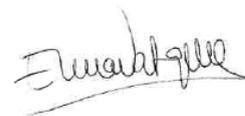


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| ÁREA DE ACTUACIÓN 11: 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 | 6 meses desde la aprobación del plan. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | Nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| 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. LO 10/2022 |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| 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 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| | personales |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| 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. LO 10/2022 |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 7 | Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades, disposición final decimocuarta de la LO 10/2022 |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 8 | 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

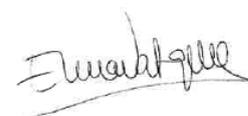


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 9 | No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 10 | 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. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 11 | Posibilidad de acogerse al teletrabajo, para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 12 | 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 13 | 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 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|---|
| | continuidad en el nuevo. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 13 | A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 14 | La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y agresión sexual, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales anuales, ni el precio de 20 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada. |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 15 | La empresa concederá una ayuda económica de -----uros 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 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Inmediata. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar según las solicitudes |
| Medida acordada 16 | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género |
| Indicadores de seguimiento | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Un año desde la aprobación del Plan. MUY ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|--|------------------------------|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH/ sin coste repercutible |
|--|------------------------------|

ÁREA DE ACTUACIÓN 12: 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 | 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 | Acciones realizadas. MEDIA |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| 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 | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

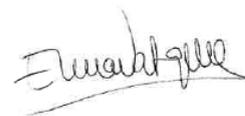


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| ÁREA DE ACTUACIÓN 12: 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 3 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. |
| Indicadores de seguimiento | Creación de la sección y contenidos de la misma. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 4 | 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 | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 5 | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. |
| Indicadores de seguimiento | Número de veces que se comunica |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /sin coste económico evaluable. |
| Medida acordada 6 | 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 |
| Indicadores de seguimiento | |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /sin coste económico evaluable. |

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Medida acordada 7 | 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 | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /sin coste económico evaluable. |
| Medida acordada 8 | 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 | Nº de personas informadas |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 3 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /sin coste económico evaluable. |
| Medida acordada 9 | 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 | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /sin coste económico evaluable. |

ÁREA DE ACTUACIÓN 12: 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 10 | Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad |
| Indicadores de seguimiento | Campaña realizada |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Cuando proceda. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa
María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| | |
|---|--|
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 11 | Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. |
| Indicadores de seguimiento | Colaboraciones realizadas |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Cuando proceda. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |

ÁREA DE ACTUACIÓN 12: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

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

| | |
|---|--|
| Medida acordada 12 | 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 | Difusiones realizadas . MEDIA |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | 6 meses desde la aprobación del Plan. 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 13 | 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 realizada |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Cuando proceda. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |
| Personal responsable/Dotación económica | RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida |
| Medida acordada 14 | Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad |
| Indicadores de seguimiento | Acciones y comunicación. |
| Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación | Marzo de cada año. ALTA 11/2024.11/2025.11/2026 |

Por la empresa
María Cruz García



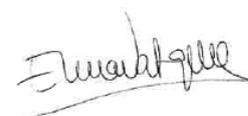
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Personal responsable/Dotación económica

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

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Comisión de Seguimiento

Finalidad

Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de elemento dinamizador de las acciones.

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

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

- Composición**
- Por la empresa:**
- Celia Lozano (Gestión de Recursos Humanos)
 - María Cruz García Pérez (Gestión de Recursos Humanos)
- Por la parte social:**
- Elena Vázquez (adjunta en Igualdad CCOO de Hábitat)
 - Mar Blázquez (titular) responsable de planes de igualdad FeMSC UGT..

Por la empresa
María Cruz García



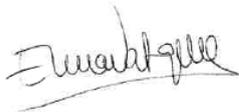
Celia Lozano



Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Comisión de Seguimiento

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**, donde se refleje 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

148

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

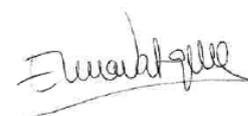


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



Seguimiento de Igualdad, cuando concurran 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

149

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano



Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



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 (al menos una vez al año siendo la primera reunión el 17 de diciembre de 2024) 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.

150

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

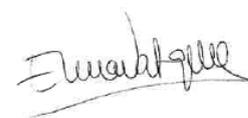


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



| 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.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla con la Comisión de Seguimiento, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia.

Por la empresa

María Cruz García



Celia Lozano

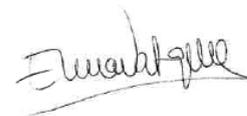


Por la parte social

Mar Blázquez (UGT)



Elena Vázquez (CCOO)



PLAN DE IGUALDAD, MEDIDAS Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



| | | 2023 | | | | 2024 | | | | | | | | | | | | 2025 | | | | | | | | | | | | 2026 | | | | | | | | | | | | 2027 | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------|------|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| ÁREAS | MEDIDAS | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Agente de igualad | 1 y 2 | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proceso de selección y contratación. | 1,2,3 y 4. | █ | █ | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5,6,7,8,9, 12, 13, 14,15 16. | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | | | |
| | 10,11,17 | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Clasificación profesional . | 1 | █ | █ | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2,3, | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | | | | |
| | 4, 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Por la empresa
María Cruz García

Celia Lozano

Por la parte social
Mar Blázquez (UGT)

Elena Vázquez (CCOO)

