PLAN DE IGUALDAD DE CANTABRIA LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.L.

1. Presentación

CLYMA S.L. es una empresa consolidada y dinámica especializada en ofrecer servicios integrales de limpieza a particulares, comunidades de vecinos, administraciones y empresas, que cuenta con una gran experiencia en el sector dentro de la región de Cantabria.

Ofrecemos una gran variedad de servicios que adaptamos a las necesidades de cada cliente (diario, alterno, semanal ...etc.). Estos son algunos de los servicios que ofrecemos:

- Mantenimiento de limpieza en general (oficinas, comunidades, empresas, etc.).
- Limpiezas domésticas puntuales.
- Primeras limpiezas de obra.
- Limpieza de cristales (si es necesario con plataforma elevadora).
- Mantenimiento y limpieza de jardines.
- Servicios especializados de tratamiento de suelos

2. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan ha sido negociado y suscrito por la Comisión Negociadora constituida el 14 de Marzo de 2022... integrada entre la empresa y la RLT formada por:

Mercedes González López Empresa

Julián Soberón Gutiérrez CCOO

Juan M Martínez Conde USO

3.Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Cantabria Limpieza y Mantenimiento SL incluidas los centros actuales o futuros.

Centros de trabajo:

Ayuntamientos de Castañeda, Arenas de Iguña, Campoo de Yuso, Marzcuerras y otros de menor tamaño.

Numerosas comunidades de propietarios sitas en Santander, Astillero, Sarón, Torrelavega, Cartes y Maliaño.

Empresas y fábricas sitas en Santander y Polígonos industriales de Trascueto, Candina, Viérnoles, Reocín. Guarnizo y Morero.

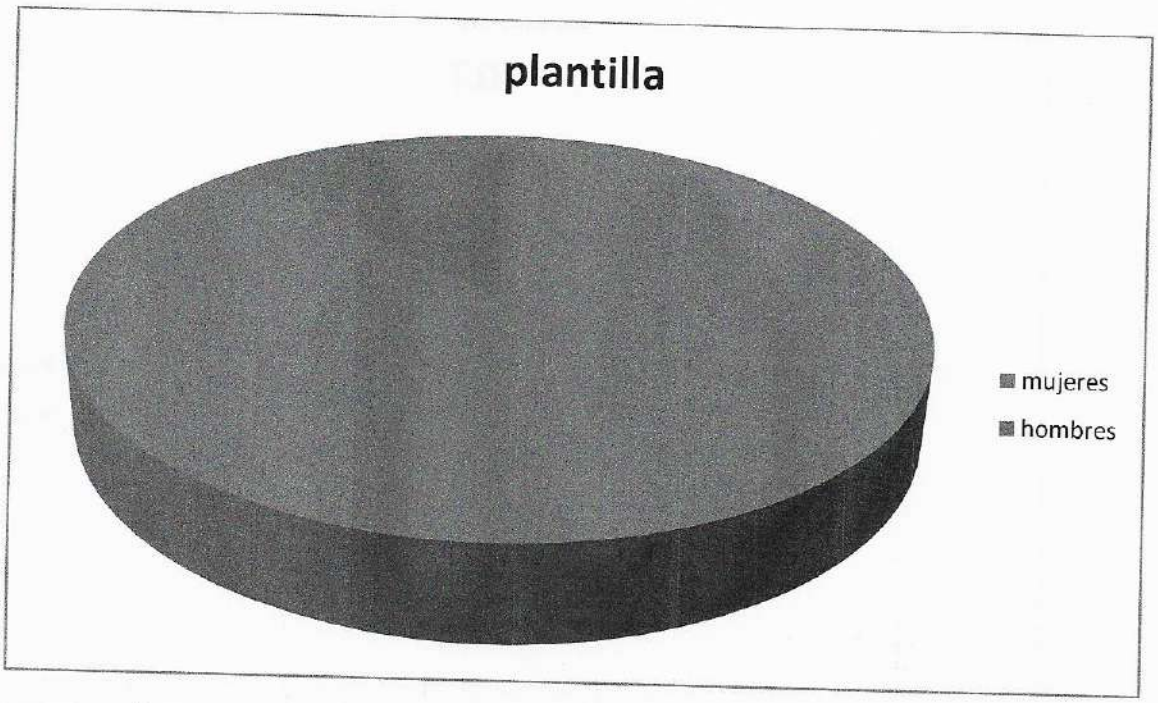
Centros oficiales: Escuela Tiempo Libre Carlos G de Guadiana, ICASS de Reinosa, Laboratorio Hidraulico de Carandía,

Se establece como vigencia del plan 4 años desde el 31 /10/12022 (fecha de la firma) hasta el 30/10/2026. Se realizarán anualmente informes de seguimiento del plan. A los dos años se realizará una evaluación intermedia. Tres meses antes de vencimiento del plan se procederá a la evaluación final y a la constitución de la Comisión negociadora para la negociación del siguiente plan de igualdad.

4.Informe diagnóstico de situación de la empresa,

- Metodología y herramientas utilizadas: Herramienta valoración puestos trabajo Ministerio.
- Periodo de referencia de los datos analizados: 2021
- Fecha de recogida de la información: Abril/Julio 2022
- Fecha de realización del diagnóstico: Abril/Julio 2022
- Fecha de aprobación del Diagnóstico:04/08/2022
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración: Mercedes González López, Julián Soberón Gutierrez, Juan M Martínez. Asesoras : Placi Soberón Gutierrez (CCOO) Arancha Navarro Mazón (USO)
- Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo: María Rocío Barquín Cimiano. Asesora Igualdad CCOO Cantabria

Personas Trabajadoras	Mujeres	63	Hombres	9	Total	72
Centros de trabajo						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	

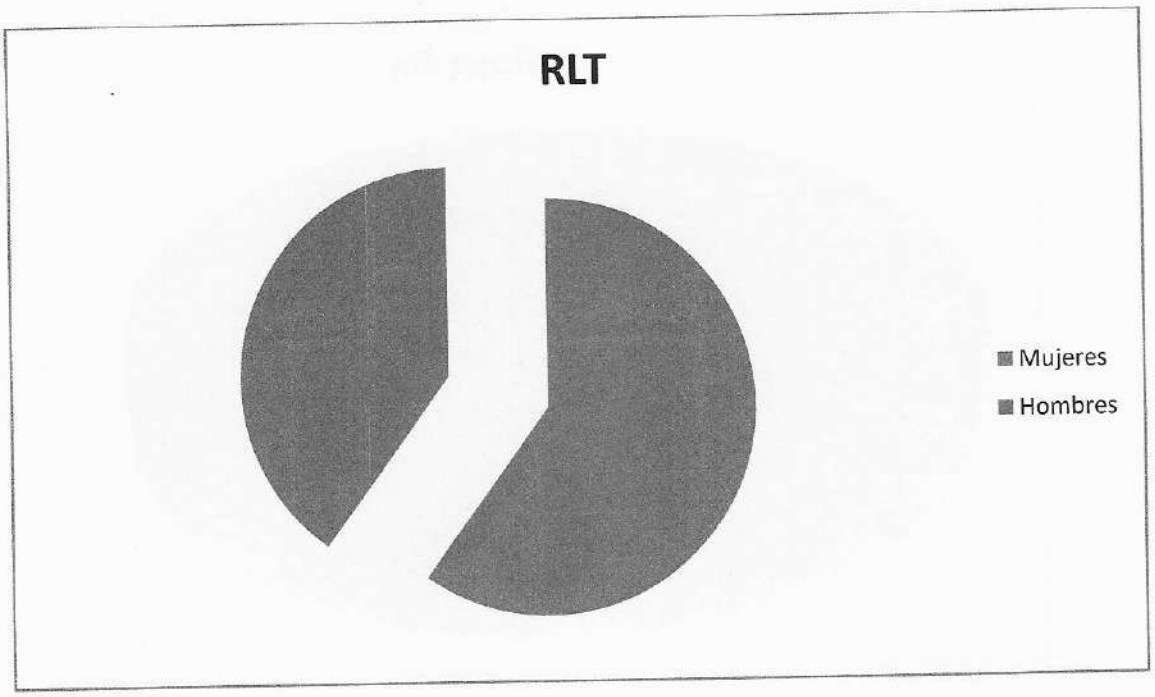


La empresa Cantabria Limpieza y Mantenimiento Sl tiene una plantilla claramente feminizada, ya que las mujeres representan el 87,83% frente al 12,17 % de hombres. Analizando la plantilla por edad resulta que el grupo de edad en el que se sitúan las mujeres está en el tramo de 46 a 64 años, en segundo lugar en el tramo entre 26 a 45 años. Tanto mujeres como hombres se concentran en la categoría de operarios/as de limpieza, siendo que el puesto de administrativa está totalmente feminizado y el puesto de encargado está totalmente masculinizado.

Respecto al análisis por grupo profesional, el 95,94% de la plantilla se ubica en el grupo profesional V. Analizando la plantilla por nivel de responsabilidad el 95,94% de la plantilla está en un nivel de responsabilidad bajo frente al 0.013 % que ostenta un nivel medio. Por sexo el 96. 92% de las mujeres están en un nivel bajo frente al 3,07% de las mujeres que tiene un nivel medio de responsabilidad, y frente a un 11,11 % de hombres con responsabilidad media (el único puesto de encargado que hay es un hombre)

Respecto al nivel formativo de la plantilla se observa que el 97,29% de la plantilla tiene educación básica. Por sexos, el 3,07% de las mujeres tienen estudios universitarios, ningún trabajador tiene estudios universitarios.

Respecto la distribución de la RLT se observa presencia equilibrada ya que el 60% son mujeres y el 40% son hombres.



Analizando la antigüedad, la mayoría de la plantilla se sitúa en el tramo de más de 5 años, lo que denota estabilidad laboral, si aplicamos valores absolutos, pero si tenemos en cuenta el índice de concentración los porcentajes serían de 64,61 % de las mujeres frente al 55,55% de los hombres.

Respecto al tipo de contrato se observa que el contrato mayoritario en mujeres el 200 (contrato parcial ordinario), seguido del 289 (contrato parcial procedente de contrato temporal). En el caso de los hombres el contrato mayoritario es el 189 (indefinido a jornada completa). Esta conclusión hemos de ponerla en relación con la jornada de trabajo, ya que las mayorías de las mujeres tienen jornada parcial el 86,15% de las mujeres frente al 22,22% de hombres con jornada parcial, lo cual denota que el contrato parcial se utiliza de forma mayoritaria en la contratación de mujeres.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional:

Los procesos de selección se han realizado a través de

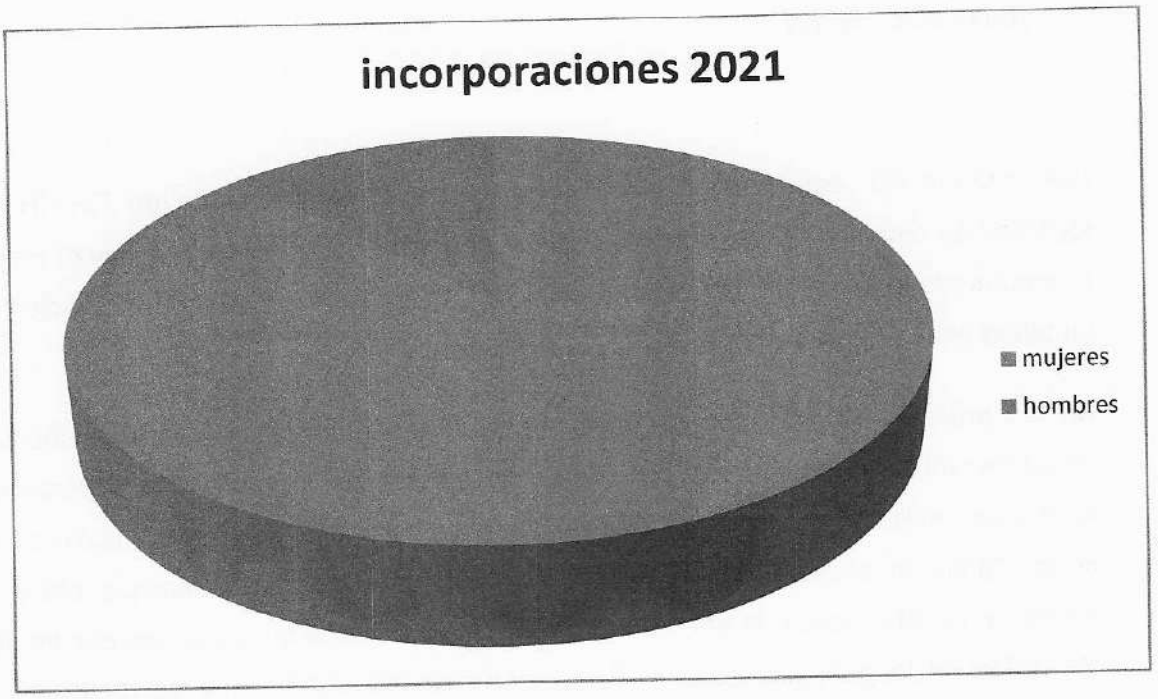
-Redes sociales/prensa

-Agentes de desarrollo local

-Recomendaciones

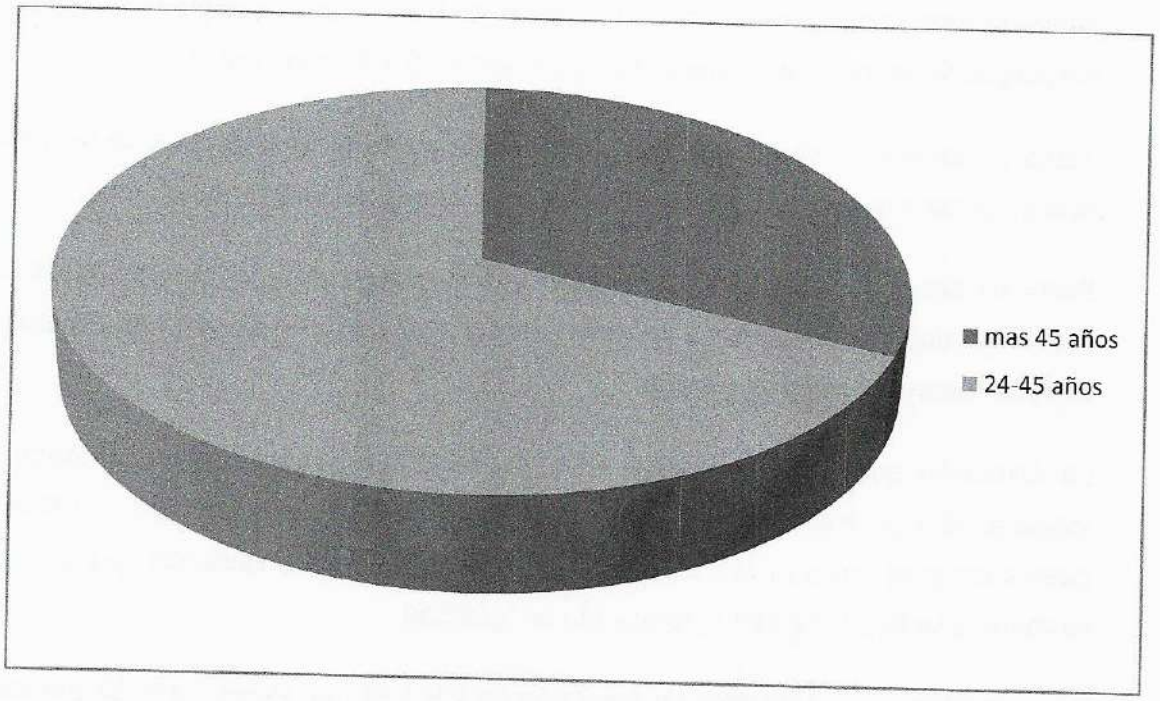
Los criterios son establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH. En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado. Las personas encargadas de la selección no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata. Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso. Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa. En el proceso de selección se realiza entrevista a las personas candidatas. Se utiliza un lenguaje no sexista. El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres. La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social. Respecto a los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo son redes sociales, prensa y recomendaciones. Sería una oportunidad de mejora que las personas responsables de selección y contratación recibieran formación en materia de igualdad de oportunidades, así como que hubiera una persona responsable de igualdad en la empresa.


incorporaciones 2021
mujeres
hombres


ceses mujeres 2021
jubilacion
despido
fin contrato
cese voluntario
otros

Edad mujeres incorporadas en 2021



Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento:

Se garantiza en las ofertas y en los procesos de selección, la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, tratando de reducir posibles dificultades de acceso al puesto.

Cuando se analiza un currículum, se realiza en situación de igualdad, tanto para la promoción como para la contratación. Se realizará además de la causalización de contratos temporales recogidos en el artículo anterior, un plan de estabilidad en el empleo a través de los siguientes compromisos:

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. :

La redacción de la oferta de empleo se redactará utilizando un lenguaje no sexista, y en su caso, con imágenes no estereotipadas. Así mismo, no se incluirán términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas o directas (por ejemplo "sólo personas sin cargas familiares", "abstenerse personas entre 25 y 25 años", etc.)

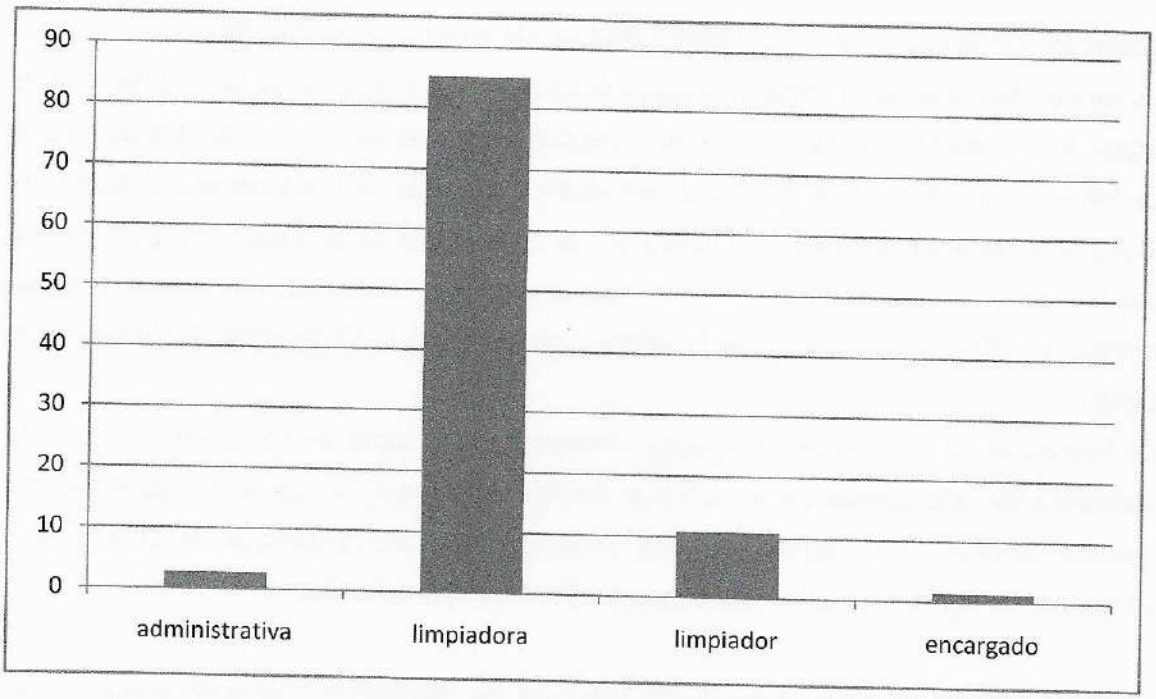
Tanto en las ofertas de empleo como en solicitudes, existirán destinatarios de ambos sexos, en tales casos, se debe contemplar o hacer referencia a ambos sexos.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género:

La Dirección será la responsable final de recibir las candidaturas de todos los interesados e interesadas, a través de la presentación del curriculum. Si bien se cuenta en este proceso con el apoyo del personal de administración que en estos momentos se haya realizando formación en igualdad.

En lo relativo a los procesos de selección en 2021 se han incorporado 25 personas, de las cuales 22 son mujeres y 3 hombres. El 72% de las personas incorporadas tienen responsabilidades familiares, por lo que se puede concluir que las responsabilidades familiares no afectan negativamente para ser contratado/a. Respecto de la edad de las personas contratadas en 2021 resulta que el 44% de las personas contratadas está en el tramo entre 24 a 45 años. Por otra parte, la mayoría de los contratos han sido por interinidad (sustitución) y en el puesto de limpiadora. Respecto de los ceses del 2021 se observa que más del 50%han sido por finalización de contratos. Es llamativo que los ceses voluntarios (2 en números absolutos) han sido sólo de mujeres. La media de edad de las personas cesadas es de 44 años.

Respecto a la clasificación profesional en la empresa hay 3 puestos de trabajo a efectos de la valoración de puestos de trabajo: encargado/a, administrativa/o y limpiadora/or. En la agrupación 5 aparece el puesto de encargado y el puesto de administrativa, en la agrupación 3 aparece el puesto de limpiador/ora. Por tanto la categoría de limpiador/a está feminizada, así como la categoría de administrativa, estando masculinizada la categoría de encargado, lo cual coincide con el hecho de que la infrarrepresentación femenina se encuentre en el puesto de encargado o encargada.



Respecto a la formación se concluye que en los dos años anteriores no se ha impartido formación sobre la igualdad de oportunidades, por lo que es una oportunidad de mejora que el plan de igualdad propicie la realización de un curso de formación sobre la igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla. Sí se ha constatado que la formación en relación con el puesto de trabajo es diferente (para hombres sobre plataformas elevadoras y para las mujeres sobre gestión de quejas y reclamaciones, lo cual evidentemente está en consonancia con el tipo de trabajo que desarrollan mujeres y hombres en la empresa, siendo ejemplo de la segregación horizontal que por otra parte, es habitual en este sector. No ha sido necesario ningún permiso ni adaptar la jornada de trabajo, ya que se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado. A fecha actual se han comenzado a desarrollar programas de formación en materia de igualdad.

Se han realizado cursos básicos y reciclaje en Prevención de Riesgos laborales, para contar con formación para recursos preventivos. Son cursos de 60 horas.
Además un trabajador ha realizado un curso de Plataforma elevadora para realizar trabajos en altura con seguridad. El curso de "Gestión de Quejas de consumo" ha sido realizado por 2 trabajadoras.

Todos los cursos se realizan en horario laboral, sin tener que adaptar tareas.

La formación tiene como objetivo la elevación del nivel profesional de la plantilla a fin de lograr una mayor capacidad competitiva de las empresas del sector, dentro del marco económico y jurídico en el que se desenvuelven. Por ello se hace necesario continuar con la formación de las personas trabajadoras ocupadas y su actualización permanente, incluso con la participación de las mismas en las acciones formativas que se programen. En consecuencia, se facilitará y desarrollará la Enseñanza Profesional del Sector.

La formación en prevención de riesgos laborales y toda aquella que sea expresamente solicitada por la empresa, se impartirá en horario de trabajo, la cual se computará como jornada efectiva. Si la formación fuera impartida fuera de la jornada de trabajo será compensada con el descanso correspondiente al tiempo utilizado.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos, que hayan participado en menos ocasiones y aquellas que estén desempañando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad tendrá preferencia la persona trabajadora del sexo menos representado en el puesto a ocupar. La empresa podrá imponer a las personas trabajadoras que considere necesario la realización de cursos formativos para mejora de la calidad de servicios.

Las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En caso de varias solicitudes la empresa decidirá la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos. En caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, como órgano de representación unitaria de las personas trabajadoras, estableciéndose en el seno de la empresa el método para resolver el problema planteado, y/o emitiendo el órgano de representación de los trabajadores informe motivado al efecto.

Respecto a la promoción profesional

No existe promoción y por tanto no se ha realizado ningún proceso de promoción en los años anteriores, siendo que ni siquiera el convenio colectivo contiene un procedimiento estandarizado de promoción. Por ello, sería una oportunidad de mejora establecer algún criterio que permitiera promocionar de la categoría de limpiador/a a encargado.

Respecto de las condiciones de trabajo

Existe gran variedad de jornadas de trabajo, los hay a jornada completa y otros a media jornada. También hay jornadas continuas y otras a jornada partida, no se puede establecer unos criterios de quienes tienen unos y quienes tienen otros. En ocasiones dependen los trabajos de la ubicación geográfica de la persona trabajadora y su disponibilidad personal. En la empresa no hay trabajos a turnos. En la empresa no es posible la realización de teletrabajo. Se aplica el régimen retributivo del convenio colectivo.

Respecto a la prevención de riesgos existe protocolo de riesgo en el embarazo y de riesgo en la lactancia. En la empresa no es posible la realización de teletrabajo.

La repercusión del entorno digital es insignificante en la empresa en relación al número de puestos de trabajo, ya que es son puestos de trabajo eminentemente manuales. Por ello, no hay protocolo de desconexión. En la empresa no se han producido caso de ausencias injustificadas en ningún caso.

No se han producido en la empresa traslados ni modificaciones sustanciales. No existen personas trabajadoras cedidas por otras empresas. Tampoco se han producido inaplicaciones de convenio.

Analizando los permisos y excedencias del último año se observa que el 100% de los permisos retribuidos de las mujeres han sido por asuntos familiares y se situaban en el tramo de más de 45 años lo cual denota que el ejercicio de los derechos de conciliación aún recae de forma mayoritaria en las mujeres. A esto hay que unir una paternidad de un trabajador. Por otra parte, una trabajadora y un trabajador se han jubilado. Si comparamos el uso de los permisos retribuidos con la antigüedad se concluye que no influye la antigüedad en el uso de los permisos, dado que hay varias personas con más de 21 años, una persona con 1 año de antigüedad y varias personas con 9 años de antigüedad. Sería una oportunidad de mejora realizar alguna campaña de sensibilización sobre derechos de conciliación entre el colectivo de trabajadores varones de la empresa.

En referencia a la evaluación de los riesgos para trabajadores especialmente sensibles, en la relación del personal que se incluye, no se ha detectado ninguna persona que sea considerada especialmente sensible a los riesgos evaluados.

En lo relativo al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral los canales de comunicación de los trabadores/as y empresa son el correo postal, correo electrónico, teléfono y Whatsap. En el último año ha habido un permiso por paternidad y permiso por lactancia de un hombre. Las personas trabajadoras podrán adaptar sus trabajos a sus necesidades familiares, tanto en situación geográfica como en horarios. Siempre se respetará las necesidades de horario, cuando un trabajador o trabajadora precisa cambiar o modificar el horario, se trata con el cliente la adecuación a la nueva situación. Por convenio colectivo se reconoce el derecho a la acumulación del permiso por lactancia a continuación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Analizada la infrarrepresentación femenina en los cuatro años anteriores, se concluye que existe en el puesto de encargado

Respecto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, hasta la fecha no se ha producido ningún caso de acoso. En fecha 04/08/202 la Comisión Negociadora del plan de igualdad ha consensuado y aprobado un protocolo de prevención y actuación por acoso sexual y por razón de sexo. Hasta la fecha no se ha realizado formación sobre prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla. Sería una oportunidad de mejora ya que se ha constatado la necesidad de impartir formación en materia de prevención del acoso sexual para la totalidad de la plantilla de la empresa

Los principales problemas y dificultades detectadas:

- En primer lugar se constata que por el tipo de actividad y sector es una empresa feminizada, donde sin embargo hay infrarrepresentación femenina en el puesto de encargado/a.
- No se ha realizado formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla, ni tampoco se ha realizado formación para la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Desequilibrio entre sexos en los puestos de trabajo
- Segregación horizontal y vertical
- Inexistencia de acciones formativas para la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No se ha realizado formación sobre prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla

- El uso del contrato de trabajo parcial es mayoritario en las mujeres frente a los hombres
- Inexistencia de un procedimiento estandarizado que permita promocionar del puesto de limpiador/a al puesto de encargado/a.

5.Resultados de la Auditoría Retributiva, vigencia y periodicidad

Se establece como vigencia de la auditoría la misma que la del plan de igualdad. Para llevar a cabo la auditoría retributiva se ha procedido a la valoración de los puestos de trabajo. En segundo lugar se han analizado las retribuciones totales por agrupaciones. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. Se establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

METODOLOGIA los datos analizados para llevar a cabo la auditoría retributiva son:

-Valoración de puestos según herramienta del Ministerio de Igualdad. En lo que a la auditoría se refiere, la empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo con Igualmente se ha completado el análisis retributivo de las retribuciones por escalas.

Para llevar a cabo la auditoría retributiva se ha procedido a realizar la valoración de puestos de igual valor según herramienta del Ministerio de Trabajo. A través de la

misma se ha procedido a la agrupación de puestos de igual valor en función de los puntos obtenidos. Se han obtenido 2 agrupaciones, la agrupación 5 que engloba el puesto de encargado y administrativa y la agrupación 3 que engloba el puesto de trabajo de limpiadora/limpiador. En segundo lugar se ha comparado las retribuciones efectivas totales por agrupaciones de igual valor. En la agrupación 5 aparece el puesto de encargado y el puesto de administrativa, en la agrupación 3 aparece el puesto de limpiador/ora. Por tanto la categoría de limpiador/a está feminizada, así como la categoría de administrativa, estando masculinizada la categoría de encargado, lo cual coincide con el hecho de que la infrarrepresentación femenina se encuentre en el puesto de encargado.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 5	ENCARGADO(416) ADMINISTRATIVA(466)
Agrupación 3	LIMPIADORA(293)

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
LIMPIADORA	63	8	Feminizada
ENCARGADO	0	1	Masculinizada
ADMINISTRATIVA	2	0	Feminizada

	Nº	SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL Retrib Ef.	BRECHA %
Agrupación 3							*-37,94%*
Hombre	*1*	19.590,93	6.920,10	26.511,03	2.407,86	28.918,89	

Mujeres	*2*	27.315,27	12.577,25	32.237,58	1.176,94	39.892,52	
Agrupación 5		6,03%	5,89%	6,01%	-77,73%	0,34%	***0,34%***
Hombres	*8*	11.283,69	2.780,38	14.064,07	1.020,53	15.084,60	
Mujeres	*63*	10.603,04	2.615,53	13.218,57	1.813,86	15.032,43	

Tras realizar el examen retributivo en función de las agrupaciones de puestos se observa una brecha del 37,94% a favor de las mujeres en la agrupación 3. Esta brecha aunque es superior al 25% no se debe a ningún motivo discriminatorio, se debe a que una de las administrativas, que se ha jubilado tenía una serie de complementos mejorados.

En la agrupación 5, en la que está ubicada la mayor parte de la plantilla

Hay una brecha de retribuciones totales efectivas del 0,34% a favor de los hombres, con un 6,03% a favor de los hombres en el salario base, lo cual se puede explicar por la mayor parcialidad de las mujeres, y un 5,89% a favor de los hombres en los complementos salariales, todo ello explicado por esto por la existencia de trabajador con una antigüedad alta.

Por otra parte, en esta misma agrupación hay una brecha del 77,73% a favor de las mujeres en los complementos extrasalariales explicada por las indemnizaciones por fin de contrato, un despido y complementos de incapacidad temporal de las trabajadoras que han estado de incapacidad temporal.

Se entiende brecha salarial como aquella diferencia existente en la retribución media entre mujeres y hombre. Se expresa en porcentaje, y para calcularlo se atiende a la siguiente fórmula:

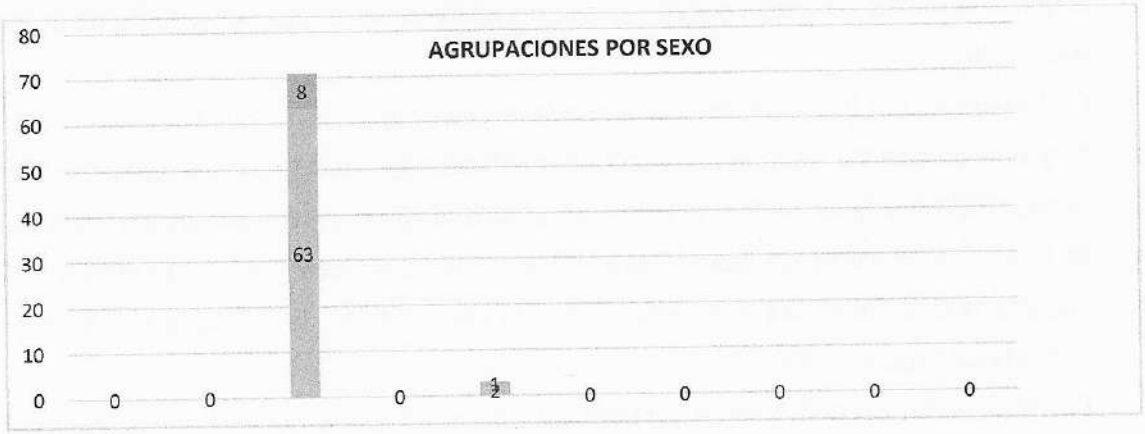
$$\text{Brecha salarial de género} = \frac{(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres})}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

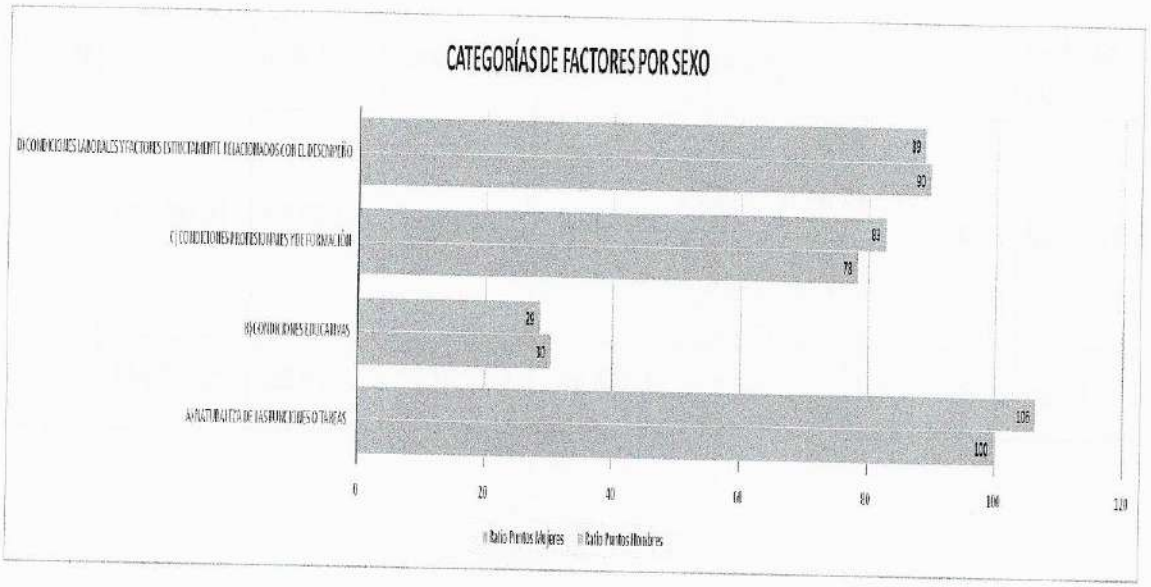
Al realizar la fórmula que permite obtener la brecha salarial de género, se consigue un porcentaje, como ya se ha mencionado anteriormente. Este porcentaje adquiere un significado u otro en función de sus valores, de la siguiente forma:

> 0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres

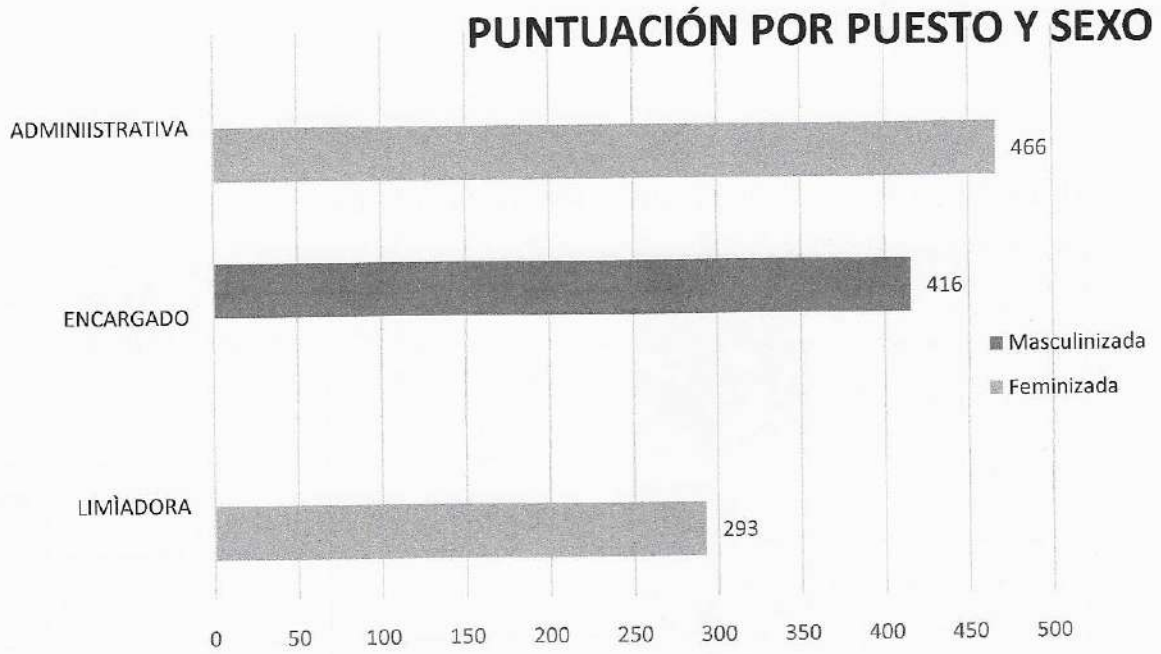




BRECHA EMPRESA POR GRUPOS PROFESIONALES

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL Retrib Ef.	BRECHA %
GRUPO 02								**100%**
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	0	27.315,27	12.577,25	32.237,58	1.176,94	39.892,52	
GRUPO 03								
Hombre	1	0	19.590,93	6.920,10	26.511,03	2.407,86	28.918,89	**100%**
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	

GRUPO 05			6,03 %	5,89%	6,01%	77,73%		0,34%
Hombre	8	0	11.283,69	2.780,38	14.064,07	1.020,53	15.084,60	
Mujer	63	0	10.603,04	2.615,53	13.218,57	1.813,86	15.032,43	-



Las conclusiones analizando el registro retributivo 2021 de promedios efectivos por grupos profesionales son:

Se observa una brecha del 100% en el grupo 2 ya que no hay hombres en ese grupo, una brecha del 100% en el grupo 3 ya que no hay mujeres en ese grupo. En el grupo 5 donde hay mujeres y hombres y se concentra la mayor parte de la plantilla se observa una brecha del 0,34 % a favor de los hombres. Se observa una diferencia en el

salario base a favor de los hombres en el grupo 5 del 6,03% explicada porque hay más parcialidad entre las mujeres. Respecto a los complementos salariales hay una diferencia a favor de los hombres del 5,89 % explicada por la existencia de trabajador con una antigüedad alta .Sin embargo en los complementos extrasalariales hay una brecha del 77.73% a favor de las mujeres, explicado esto porque ha habido 17 fines de contrato de mujeres lo cual genera una indemnización que es un concepto extrasalarial, así como un despido de una trabajadora , lo cual genera también una indemnización y complementos de incapacidad temporal de las trabajadoras que han estado de baja. La brecha total de retribuciones efectivas es del 24,81% ya que las retribuciones efectivas totales de las mujeres han sido de 54.924,95 y las de los hombres de 44.003,49, brecha que no es discriminatoria, ya que se puede explicar por las retribuciones extrasalariales mayores en las mujeres (ya que ningún hombre ha causado fin de contrato o despido) y en segundo lugar porque una de las administrativas tenía unos complementos mejorados.

Respecto del plan de actuación se recomienda:

1) Revisar la valoración de puestos de trabajo cada 4 años
2) Actualizar anualmente el registro retributivo utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad

6.Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, selección, formación, promoción, retribuciones y ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Conseguir presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo para mejorar la infrarrepresentación detectada.
- Formar a toda la plantilla incluidas personas responsables de selección, contratación y promoción en materia de igualdad de oportunidades, en

prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género.

- Promover y difundir entre la plantilla un sistema de promoción objetivo y accesible para toda la plantilla.
- Mejorar los derechos de conciliación para asegurar que el ejercicio de los mismos no genere discriminación, sensibilizando a la plantilla masculina en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- Promover que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una barrera en el acceso a la promoción profesional.
- Promover y garantizar espacios seguros y libres de acoso sexual, y por razón de sexo a través de la información, sensibilización y formación a RRHH y plantilla sobre prevención y actuación en caso de acoso.
- Garantizar un sistema retributivo objetivo, transparente y no discriminatorio
- Informar, sensibilizar y mejorar los derechos de las víctimas de violencia de género.

7. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores:

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación, consiguiendo una presencia equilibrada que mejore la infrarrepresentación

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Nombrar persona responsable de igualdad en la empresa con formación en igualdad de oportunidades de al menos 65h	1 mes desde la firma del plan	Alta	Documento de nombramiento	RR.HH.
	Preferencia de las personas trabajadoras con contrato parcial en caso de nuevas contrataciones a jornada completa	Vigencia del plan	Media	Informe anual de la aplicación desagredada por sexo de la medida	RR.HH.
	En igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo	Vigencia del plan	Alta	Informe anual de la aplicación desagredada por sexo de la medida	RR.HH.
	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, contrato de trabajo, categorías profesionales, puesto de trabajo, incorporaciones y bajas	Vigencia del plan	Alta	Informe anual	RR.HH.

FORMACIÓN

OBJETIVO: Formar a toda la plantilla incluidas personas responsables de selección, contratación y promoción en materia de igualdad de oportunidades, en prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género.

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Realización de un curso para toda la plantilla de 20 horas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de la violencia de género	Vigencia del plan	Alta	Nº personas formadas por sexo	RR.HH.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Promover y difundir entre la plantilla un sistema de promoción objetivo y accesible para toda la plantilla.

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Realización de un protocolo de promoción y difusión del mismo entre la plantilla	Año 2023	Alta	Documento de protocolo de promoción	RR.HH.
	Informe anual a la Comisión de seguimiento de	Vigencia del plan	Alta	Informe anual	RR.HH.

	personas trabajadoras promocionadas, desagregado por sexo, puesto de trabajo, departamento y grupo profesional				

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Informar, sensibilizar y mejorar los derechos de las víctimas de violencia de género.

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Informe anual a la comisión de igualdad de permisos retribuidos desagregados por sexo	Vigencia del plan	Alta	Informe anual	RR.HH.
	Realización y difundir entre la plantilla un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	2022	Alta	Folleto informativo	RR.HH.
	Aumentar a	Vigencia del plan	Media	Nº trabajadoras	RR.HH.

	un año la reserva de puesto de trabajo para trabajadoras víctimas de violencia de género en caso de cambio a otro centro de trabajo			que disfrutan de la mejora	
	Licencia no retribuida con reserva del puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa con un máximo de 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género a disfrutar tras el fin de los 18 meses de suspensión del contrato prevista legalmente	Vigencia del plan	Alta	Nº trabajadoras que disfrutan de esta mejora	RR.HH.

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

OBJETIVO: Mejorar los derechos de conciliación para asegurar que el ejercicio de los mismos no genere discriminación, sensibilizando a la plantilla masculina en materia de corresponsabilidad y conciliación promoviendo que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga una barrera en la promoción.

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Aumentar la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.
	Adaptación de jornada para las personas trabajadoras por motivo de conciliación de menores de 14 años, familiares mayores de 65 años, familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.
	Ampliar a tres años con reserva del puesto de trabajo los tres años la excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho u otros familiares hasta	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.

	segundo grado de consanguinidad o afinidad				
	Documento informativo sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad	Vigencia del plan	Alta	Documento informativo	RR.HH.
	Licencia no retribuida máximo de 3 meses para acompañamiento a cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas a tratamiento oncológico	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo a las que se les entrega el díptico	RR.HH.
	Se facilitará que el disfrute de las vacaciones de aquellas personas trabajadoras que tengan hijos e hijas en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos.	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.
	Ampliar la excedencia por cuidado de hijo e hija hasta que el menor cumpla 4 años, con reserva del puesto de	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.

	trabajo durante los cuatro años				
	Informe anual por sexo de permisos por conciliación y corresponsabilidad	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de permisos por conciliación y corresponsabilidad	RR.HH.
	Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado.	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.
	Permiso no retribuido con reserva del puesto de trabajo de hasta 3 meses por cuidado de familiares hasta segundo grado con enfermedad grave	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo que disfrutan de esta mejora	RR.HH.
	Informar a la plantilla con excedencias por motivo de conciliación del derecho a participar en las acciones formativas organizadas por la empresa	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo informadas	RR.HH.

RETRIBUCIONES

OBJETIVO: Garantizar un sistema retributivo objetivo, transparente y no discriminatorio

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Actualización anual del registro retributivo	1º Trimestre de cada año	Alta	Informe registro retributivo herramienta del Ministerio	RR.HH.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Promover y garantizar espacios seguros y libres de acoso sexual, y por razón de sexo a través de la información, sensibilización y formación a RRHH y plantilla sobre prevención y actuación en caso de acoso.

Nº	MEDIDA	PLAZO EJECUCION	PRIORIDAD	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
	Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	4º trimestre del 2022	Alta	Nº personas por sexo a las que difunde el protocolo	RR.HH. RLT
	Realizar un díptico para difundir entre la plantilla con un resumen del	1º trimestre 2023	Alta	Díptico realizado Nº personas por sexo a las que se distribuye el	RR.HH. RLT

	protocolo de prevención y actuación frente acoso sexual			díptico	
	Formación para toda la plantilla de al menos 10 horas sobre el protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo de la empresa.	Vigencia del plan	Alta	Nº personas por sexo participantes en la formación	RR.HH.
	Formación de 60 horas para las personas de la comisión de igualdad que vayan a llevar a cabo la investigación de las denuncias por acoso sexual/por razón de sexo	4º Trimestre 2022- 1º trimestre 2023	Alta	Nº personas por sexo participantes en la formación	RR.HH. RLT
	Informe anual la comisión de igualdad sobre los casos de acoso sexual/por razón de sexo	Vigencia del plan	Alta	Informe anual	RR.HH.

8. Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.

La empresa dispone de medios materiales y humanos suficientes para poder llevar a cabo el proceso de implantación y seguimiento.

Una vez firmado el plan de igualdad la empresa lo difundirá entre la plantilla

En el seguimiento y evaluación se contará con la comisión de seguimiento en la que participará la RLT. Se establecerán 2 reuniones anuales de seguimiento del plan de igualdad, en el 1º y 4º trimestre de cada año

Nº	MEDIDA	MEDIOS Y RECURSOS IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
	Nombrar persona responsable de igualdad en la empresa con formación en igualdad de oportunidades de al menos 65h	RRHH	Comunicación a la comisión de seguimiento del nombramiento	Comunicación nombramiento
	Preferencia de las personas trabajadoras con contrato parcial en caso de nuevas contrataciones a jornada completa	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	En igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, contrato de trabajo, categorías profesionales, puesto de trabajo, incorporaciones y bajas	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Comprobación de informe entregado a la comisión de seguimiento

	Realización de un curso para toda la plantilla de 20 horas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de la violencia de género	Empresa formación externa	Informe datos desagregados por sexo entregado	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Realización de un protocolo de promoción y difusión del mismo	RRHH medios propios	Protocolo entregado comisión de seguimiento	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Informe anual a la Comisión de seguimiento de personas trabajadoras promocionadas, desagregado por sexo, puesto de trabajo, departamento y grupo profesional	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Comprobación de informe entregado a la comisión de seguimiento
	Informe anual a la comisión de igualdad de permisos retribuidos desagregados por sexo	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Comprobación de informe entregado a la comisión de seguimiento
	Realización y difundir entre la plantilla un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	RRHH con medios propios RLT	Verificación de la difusión del folleto entre la plantilla	Acreditación de la difusión por mail/whahasap/ web entre la plantilla
	Aumentar a un año la reserva de puesto de trabajo para trabajadoras víctimas de violencia de género en caso de cambio a otro centro de trabajo	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Licencia no retribuida con reserva del puesto de trabajo computable para	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento	Datos personas beneficiadas medida verificadas

	antigüedad y cotizando a cargo de la empresa con un máximo de 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género a disfrutar tras el fin de los 18 meses de suspensión del contrato prevista legalmente		informe anual	por comisión de seguimiento
	Aumentar la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Adaptación de jornada para las personas trabajadoras por motivo de conciliación de menores de 14 años, familiares mayores de 65 años, familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Ampliar a tres años con reserva del puesto de trabajo los tres años la excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho u otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Documento informativo sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad	RRHH RLT	Verificación de la difusión del documento informativo entre la plantilla	Acreditación de la difusión por mail/whahasap/ web entre la plantilla
	Licencia no retribuida máximo de 3 meses para acompañamiento a cónyuge, pareja de hecho,	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de

	hijos e hijas a tratamiento oncológico			seguimiento
	Se facilitará que el disfrute de las vacaciones de aquellas personas trabajadoras que tengan hijos e hijas en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos.	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Ampliar la excedencia por cuidado de hijo e hija hasta que el menor cumpla 4 años, con reserva del puesto de trabajo durante los cuatro años	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Informe anual por sexo de permisos por conciliación y corresponsabilidad	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Comprobación de informe entregado a la comisión de seguimiento
	Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado.	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Permiso no retribuido con reserva del puesto de trabajo de hasta 3 meses por cuidado de familiares hasta segundo grado con enfermedad grave	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Informar a la plantilla con excedencias por motivo de conciliación del derecho a participar en las acciones	RRHH	Envío a la comisión de Seguimiento	Datos personas beneficiadas medida verificadas

	formativas organizadas por la empresa		informe anual	por comisión de seguimiento
	Actualización anual del registro retributivo	RRHH medios propios. Herramienta del Ministerio de Igualdad	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Verificación de la comisión de seguimiento de informe realizado y entregado
	Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	RRHH medios propios	Verificación de la difusión del documento informativo entre la plantilla	Acreditación de la difusión por mail/whahasap/ web entre la plantilla
	Realizar un díptico para difundir entre la plantilla con un resumen del protocolo de prevención y actuación frente acoso sexual	RRHH con medios propios RLT	Verificación de la difusión del folleto entre la plantilla	Acreditación de la difusión por mail/whahasap/ web entre la plantilla
	Formación para toda la plantilla de al menos 10 horas sobre el protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo de la empresa	Empresa formación externa	Informe datos desagregados por sexo entregado	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Formación de 60 horas para las personas de la comisión de igualdad que vayan a llevar a cabo la investigación de las denuncias por acoso sexual/por razón de sexo	Empresa formación externa	Informe datos desagregados por sexo entregado	Datos personas beneficiadas medida verificadas por comisión de seguimiento
	Informe anual la comisión de igualdad sobre los casos de acoso sexual/por razón de sexo	RRHH con medios propios y datos estadísticos internos	Envío a la comisión de Seguimiento informe anual	Comprobación de informe entregado a la comisión de seguimiento

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

MEDIDA	2022	2023	2024	2025	2026
Nombrar persona responsable de igualdad en la empresa con formación en igualdad de oportunidades de al menos 65h	X				
Preferencia de las personas trabajadoras con contrato parcial en caso de nuevas contrataciones a jornada completa	X	X	X	X	X
En igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo	X	X	X	X	X
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, contrato de trabajo,	X	X	X	X	X

categorías profesionales, puesto de trabajo, incorporaciones y bajas					
Realización de un curso para toda la plantilla de 20 horas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y prevención de la violencia de género	X	X	X	X	X
Realización de un protocolo de promoción y difusión del mismo entre la plantilla		X			
Informe anual a la Comisión de seguimiento de personas trabajadoras promocionadas, desagregado por sexo, puesto de trabajo, departamento y grupo profesional	X	X	X	X	X
Informe anual a la comisión de igualdad de permisos retribuidos desagregados por sexo	X	X	X	X	X
Realización y difundir entre la plantilla un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	X				

Aumentar a un año la reserva de puesto de trabajo para trabajadoras víctimas de violencia de género en caso de cambio a otro centro de trabajo	X	X	X	X	X
Licencia no retribuida con reserva del puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa con un máximo de 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género a disfrutar tras el fin de los 18 meses de suspensión del contrato prevista legalmente	X	X	X	X	X
Aumentar la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años	X	X	X	X	X
Adaptación de jornada para las personas trabajadoras por motivo de conciliación de menores de 14 años, familiares mayores de 65 años, familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	X	X	X	X	X
Ampliar a tres años con reserva del puesto	X	X	X	X	X

de trabajo los tres años la excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho u otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad					
Documento informativo sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad	X				
Licencia no retribuida máximo de 3 meses para acompañamiento a cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas a tratamiento oncológico	X	X	X	X	X
Se facilitará que el disfrute de las vacaciones de aquellas personas trabajadoras que tengan hijos e hijas en edad escolar sea coincidente con el periodo de vacaciones escolares de los mismos.	X	X	X	X	X
Ampliar la excedencia por cuidado de hijo e hija hasta que el menor cumpla 4 años, con reserva del puesto de trabajo durante los	X	X	X	X	X

cuatro años					
Informe anual por sexo de permisos por conciliación y corresponsabilidad	X	X	X	X	X
Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado.	X	X	X	X	X
Permiso no retribuido con reserva del puesto de trabajo de hasta 3 meses por cuidado de familiares hasta segundo grado con enfermedad grave	X	X	X	X	X
Informar a la plantilla con excedencias por motivo de conciliación del derecho a participar en las acciones formativas organizadas por la empresa	X	X	X	X	X

Actualización anual del registro retributivo	X	X	X	X	X
Difundir entre la plantilla el protocolo	X	X	X	X	X

de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo					
Realizar un díptico para difundir entre la plantilla con un resumen del protocolo de prevención y actuación frente acoso sexual	X				
Formación para toda la plantilla de al menos 10 horas sobre el protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo de la empresa	X	X	X	X	X
Formación de 60 horas para las personas de la comisión de igualdad que vayan a llevar a cabo la investigación de las denuncias por acoso sexual/por razón de sexo	X	x			
Informe anual la comisión de igualdad sobre los casos de acoso sexual/por razón de sexo	X	X	X	X	X

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Los objetivos del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- ✓ Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto a cada área de actuación
- ✓ Elaborar informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha
- ✓ Conocer el impacto de las medidas realizadas.

Para ello, la Comisión de seguimiento e igualdad cumplimentará las fichas de seguimiento con el fin de comprobar las medidas efectivamente realizadas, identificar las posibles barreras y realizar el correspondiente informe de seguimiento y evaluación.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento con la siguiente información:

- ✓ Información de resultados para cada área de actuación
- ✓ Información sobre el proceso de implantación
- ✓ Adecuación de los recursos asignados.
- ✓ Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- ✓ Soluciones adoptadas en su caso.
- ✓ Información sobre impacto
- ✓ Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- ✓ Cambios en la gestión y clima empresarial.
- ✓ Corrección de desigualdades.
- ✓ Conclusiones y propuestas
- ✓ Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.

Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

La evaluación del plan de igualdad conocerá sobre:

✓ Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad
✓ Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad
✓ Nivel de obtención de resultados esperados
✓ Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas
✓ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
✓ Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad

Para llevar a cabo la evaluación se cumplimentará por la Comisión de Seguimiento e igualdad el anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación (Guía Instituto de las Mujeres) 2021. Igualmente se realizará una encuesta a la plantilla, así como Anexo XVI. (Modelo de cuestionario para la dirección). Guía Instituto de las Mujeres. La Comisión de Seguimiento e Igualdad realizará el Anexo XV. (Guía Instituto de las Mujeres).

11. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión.

La Comisión de seguimiento e Igualdad formada por la empresa y la RLT será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Mercedes González López Empresa
Julián Soberón Gutiérrez CCOO
Juan M Martínez USO

La comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año (primero y trimestre y último trimestre de cada año). También se podrá reunir de forma extraordinaria si cualquiera de las partes lo solicita.

Funciones de la Comisión de Seguimiento e Igualdad:

- Realizar el informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.
- Proponer la revisión de medidas a la comisión negociadora.
- Analizar el impacto del plan de igualdad en la política de recursos humanos de la empresa
- Conocer y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación o aplicación de alguna medida del plan.

12. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión,

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b) 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.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantillad 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.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en el plan y en los sistemas de seguimiento serán negociados en la Comisión Negociadora indicando en las actas los cambios acordados previa justificación de dichos cambios, ya sea porque alguna medida se considere no aplicable por no garantizar los objetivos previstos y porque se considere necesario introducir alguna medida de mejora

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. En caso de discrepancia las partes acudirán a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral (Orecla).

ANEXO. FICHA SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].ç

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad