



**SERVICIOS DEL NORTE 2004,
S.L.
PLAN DE IGUALDAD
2024 – 2028**

Firmado por consultora actuante:

Stella Díaz González

***Agente de Igualdad y Perito Experto en conflictos laborales
por acoso***

Empresa Consultoría:  igualia



SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L.

PLAN DE IGUALDAD 2024 – 2028

Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓN EMPRESA

- Pablo Urbina de la Cruz
Técnico de RRLL
- Eduardo Soria Flores
Técnico de RRLL

REPRESENTACIÓN SOCIAL

- Lorena Gonzalez Baena
Representante CCOO
- Francisco Flores Bejarano
Representante UGT

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.

- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

LA RIOJA:

- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.

Convenios colectivos de aplicación:

- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. no ha realizado previamente ninguna acción relacionada con la creación de su Plan de Igualdad, ni ha constituido Comisión Negociadora ni de Igualdad.

Se concluye necesaria la realización y puesta en marcha de un Plan de Igualdad que materialice el compromiso evidente que SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., tiene con la igualdad.

Se recomienda, actualizar, definir y disponer de política de igualdad para su implementación, así como la aplicación de medidas de acción positiva garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigidas a eliminar sesgos culturales inconscientes que puedan estar ocurriendo.

Revisar la difusión de las prácticas de igualdad con la clientela, proveeduría, así como con otras empresas, y en su caso, adaptarlas a las necesidades.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. cuenta con una plantilla de 44 personas, correspondiendo el 52,27% a mujeres y el 47,73% a hombres, siendo esta la distribución proporcional a utilizar de referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros. El índice de feminización existente se sitúa en el 1,10 lo que indica que se trata de una plantilla feminizada (valor referencia: 1 igualdad). La brecha de género de representatividad es del -4,55% a favor de las mujeres (valor de referencia de la igualdad: 0%). Estos son los datos que se tienen como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis del presente Diagnóstico.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis se observa como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

Se observa como la mayor parte de la plantilla se concentra en el puesto de peones, presentando un índice ligeramente masculinizado. En cambio, en el resto de puesto o solo hay mujeres, como en los de auxiliares, jefes administrativos y oficiales administrativos.

En relación con la distribución por nivel jerárquico, SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. únicamente con dos personas, ambas mujeres, en personal técnico, el resto cuenta como personal no cualificado.

SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso.
- b) Diagnóstico de la situación actual.
- c) Diseño del Plan de Igualdad.
- d) Implantación y seguimiento del plan.
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas.

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Es imprescindible que SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., constituya una Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento de este y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se estima oportuno, una vez constituida la Comisión de Seguimiento, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad. Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

Es recomendable que SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. nombre la figura de Agente de Igualdad, siendo oportuno que la persona nombrada para este propósito tenga formación especializada como Perito/a Experto/a en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en Violencia de Género.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Tanto incorporaciones como bajas en el último año se encuentran feminizadas conforme al criterio, lo que ha contribuido, en términos generales, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla. Las incorporaciones por género y tipo de contrato se encuentran feminizadas en todas las modalidades contractuales,

Se propone la revisión de los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que pudieran contribuir al aprovechamiento del talento que se incorpore a SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Canales de selección.
- Comunicación utilizada en las ofertas.
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La empresa no dispone de información cuantitativa relacionada con la promoción profesional. Ha habido escasas promociones en SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., por lo que no se tiene registro para identificarlas.

Debe contemplarse un sistema de indicadores que permita la promoción y el seguimiento de esta, en aras de contribuir en las políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción, y que esta sea sin sesgos de género, favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización de este.

FORMACIÓN

SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., dispone de una Plan de Formación, el cual incluye formación específica en materia de igualdad para el personal de estructura. En general, las acciones formativas que se desarrollan son de carácter voluntario. Cabe destacar la especialización técnica y la formación genérica se encuentran masculinizadas, de modo contrario al criterio. La formación transversal y en igualdad, por su parte, se encuentran feminizadas de manera acorde al criterio, presentando la segunda valores considerados paritarios según la Ley de Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción profesional. Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En el análisis del nivel jerárquico vemos que existe presencia de solo mujeres tanto en los puestos de Auxiliares Administrativos, Jefes Administrativos y Taller y Oficiales Administrativos. Que no exista representación femenina en los puestos de dirección, aun representando las mujeres el 52,27% de la plantilla, puede denotar la existencia de segregación vertical o el llamado “techo de cristal”. Observamos una feminización el nivel de personal técnico, siendo este un puesto históricamente masculinizado; lo que descarta la existencia de segregación horizontal, también llamado “suelo pegajoso”,

,

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa para profundizar en el análisis.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*

“Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”¹

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”²

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

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. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

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. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

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. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

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. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

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. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

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. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

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. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

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. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

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. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

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

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. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc

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. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

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. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

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. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

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. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

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. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

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. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

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. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

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. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

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. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

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.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

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). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

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. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

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. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de

visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”

Resultados y propuesta:

A través de la valoración de los distintos puestos de trabajo, se observa la existencia de distintos puestos de igual valor englobados en una de las tres agrupaciones. De la totalidad de puestos existentes, encontramos presencia de solo mujeres en el puesto de RECEPCIONISTA/TELEFONISTA, así como presencia de solo hombres en los puestos de CONSERJE, GERENTE 2/PERSONAL DE APOYO y OPERARIOS/AS. El puesto de LIMPIADOR/A presenta masculinización.

Analizando la media de retribución anual total (tabla 4.1) se observa que existe una brecha del 34,111% a favor de los hombres, fruto de la diversidad de funciones y responsabilidades de los distintos puestos de trabajo enmarcados en cada categoría profesional.

En el desglose de las retribuciones existen las siguientes brechas:

- En el cálculo de la brecha salarial total por nivel, se dan las siguientes brechas.

Nivel 5	45,042%
Nivel 6	27,070%

Analizando las brechas resultantes de los diferentes niveles:

Dentro del nivel 5 encontramos en el puesto de CONSERJE a un solo hombre que ha prestado servicio en la empresa durante la totalidad del año, de igual forma encontramos 3 hombres en el puesto de LIMPIADORES/AS que perciben salarios superiores debido a que estos han prestado servicio durante la totalidad del año que nos ocupa en la empresa. Estos hombres cuentan con una mejora voluntaria por cualificación superior al ser responsables de otros compañeros/as, además de una mayoría de hombres en el puesto de OPERARIOS/AS que han trabajado la totalidad del año a jornada completa, siendo solo una de las mujeres la que cumple con estas características. Todo ello hace que la brecha se desvirtúe en favor de los hombres, sin ser el género un factor decisivo en este nivel.

Dentro del nivel 6 encontramos al RESP. CUENTAS, quien cuenta con un salario y complementos más altos que la media debido a sus funciones y responsabilidad en la empresa, además, ha prestado servicios a la empresa durante la totalidad del año, sin contar con reducción de jornada. Por lo tanto, el género no es un factor decisivo en este nivel.

- En el cálculo de la brecha salarial base por nivel, se dan las siguientes brechas.

Nivel 5	34,689%
---------	---------

Analizando las brechas resultantes de los diferentes niveles:

Dentro del nivel 5 volvemos a encontrar en el puesto de CONSERJE a un solo hombre que ha prestado servicio en la empresa durante la totalidad del año, de igual forma encontramos 3 hombres en el puesto de LIMPIADORES/AS que perciben salarios superiores debido a que estos han prestado servicio durante la totalidad del año que nos ocupa en la empresa. Estos hombres cuentan con una mejora voluntaria por cualificación superior al ser responsables de otros

compañeros/as, además de una mayoría de hombres en el puesto de OPERARIOS/AS que han trabajado la totalidad del año a jornada completa, siendo solo una de las mujeres la que cumple con estas características. Todo ello hace que la brecha se desvirtúe en favor de los hombres, sin ser el género un factor decisivo en este nivel.

A continuación, analizamos las brechas de más de 25% en cada complemento salarial, las cuales pueden suponer la desvirtualización la brecha de las retribuciones totales expuestas anteriormente.

- En el cálculo de la brecha salarial en Complementos y Pluses Salariales por nivel, se dan las siguientes brechas.

Nivel 5	59,435%
Nivel 6	50,067%

Dentro del nivel 5 encontramos en el puesto de CONSERJE a un solo hombre que ha prestado servicio en la empresa durante la totalidad del año, de igual forma encontramos 3 hombres en el puesto de LIMPIADORES/AS que perciben salarios superiores debido a que estos han prestado servicio durante la totalidad del año que nos ocupa en la empresa. Estos hombres cuentan con una mejora voluntaria por cualificación superior al ser responsables de otros compañeros/as, además a un hombre en el puesto de OPERARIOS/AS que sufrió un baja de larga duración, por lo que casi el total de su sueldo queda reflejado en este complemento. Todo ello hace que la brecha se desvirtúe en favor de los hombres, sin ser el género un factor decisivo en este nivel. Dentro del nivel 6 encontramos al RESP. CUENTAS, quien cuenta con una percepción de este complemento más alta que la media debido a sus funciones y responsabilidad en la empresa, además, ha prestado servicios a la empresa durante la totalidad del año, sin contar con reducción de jornada. Por lo tanto, el género no es un factor decisivo en este nivel.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que se detectan algunos niveles afectados por la brecha salarial, se recomiendan las siguientes Acciones Positivas:

- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.
 - Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.
- Realización del Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.
 - Elaboración del registro retributivo anual, tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor

arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Se observa como los contratos temporales presentan unos índices paritarios o cercanos a la paridad. Por otro lado, indefinidos a tiempo completo presentan un índice masculinizado, en cambio, indefinidos a tiempo parcial uno feminizado. Respecto a los turnos, los de menores horas presentan un índice feminizado, en cambio, los de mayores horas presentan uno masculinizado.

Se recomienda implantar un procedimiento de “entrevista de salida” para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

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

El uso del permiso de maternidad/paternidad en el último año ha sido solo usado por mujeres, de modo acorde al criterio.

Con respecto a las responsabilidades familiares, estas presentan feminización en general. Las edades de las/os hijas/os se encuentran feminizadas, siendo solo mujeres en la plantilla las que cuentan con hijas/os con discapacidad de edades comprendidas entre 7 y 14 años, y mayoría de hombres los que cuentan con hijas/os con discapacidad de edades comprendidas entre 3 y 6 años.

Se recomienda realizar encuestas a la plantilla con relación a las medidas de conciliación para la detección de necesidades, así como realizar campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Es importante crear un Protocolo de Acoso Sexual para SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., así como verificar que existe un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este tipo de acoso. La puesta en marcha de dicho Protocolo será parte fundamental del Plan de Igualdad.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de un procedimiento específico para el abordaje de esta problemática, en la línea planteada.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y de los derechos que, por convenio, asiste a quien la sufre, así como aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Observamos que la publicidad de la empresa usa imágenes que relacionan a las mujeres con roles tradicionalmente femeninos y a los hombres con roles tradicionalmente masculinos, además de usar imágenes basadas en estereotipos. Esto ocurre mayormente con la publicidad e imágenes relacionadas con los puestos de recepcionista, jardinero y limpiadora. En las imágenes son representadas mujeres y hombre por igual, aunque enmarcados en estereotipos de género.

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla
La Rioja	La Rioja	44

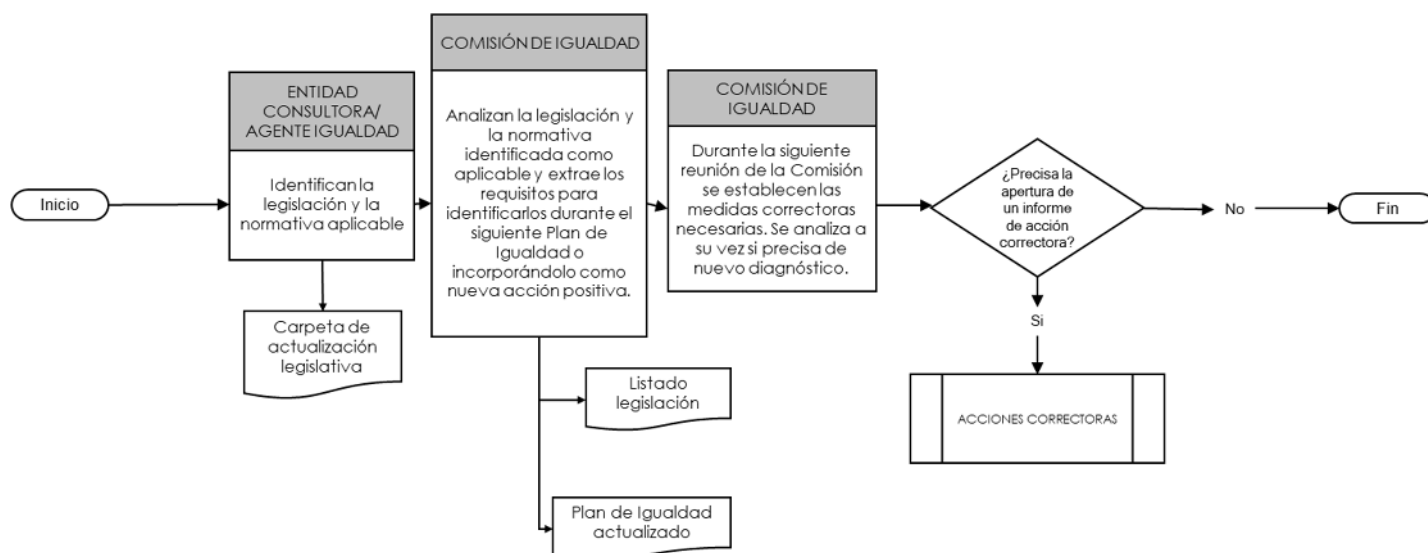
ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se

procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.



El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

- 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 sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de 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.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1 A.P.1.2 A.P.1.3

6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	A.P.2.1

6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	A.P.3.1

6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN	A.P.4.1

6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres. Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	A.P.5.1 A.P.5.2

6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	A.P.6.1

6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo. Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo	AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.7.1 A.P.7.2 A.P.7.3 A.P.7.4 A.P.7.5 A.P.7.6

6.8.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP 8: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	A.P.8.1 A.P.8.2

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L., y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

- **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplen a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra situación de vulneración de derechos según la Ley 3/2007 que pudieran producirse tanto en los centros de trabajo propios como ajenos que tengan relación con la empresa.

El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registros específicos de coordinación de actividades empresariales.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero/Dirección General		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Seguimiento.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.3

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante la vigencia del plan a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Seguimiento para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan (según lo dispuesto en el RD 901/2020).

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de reuniones convocadas - Nº de textos legales incorporados -		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.1

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes.
- Pruebas estandarizadas de selección.
- Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género.

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de informe de mejoras incorporadas. - Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación)		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 3.1

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos de promoción para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Los tipos de promoción existentes
- Los criterios necesarios para promocionar
- Pruebas objetivas usadas para la promoción
- Entrevistas usadas para la promoción
- Priorización de la promoción sobre la contratación externa

Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de informe de mejoras incorporadas. - % de personas promocionadas por sexo		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN

MEDIDAS DE FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El Plan de Formación deberá generar un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en la empresa, independientemente de la temática o la tipología.

Estos indicadores garantizarán que:

- La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla
- Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada
- No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - Nº de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa - Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales en: - o Puesto de trabajo - o Categoría - o Grupo profesional - o Niveles de auditoría - o Puestos de igual valor		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.2

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.

Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual valor que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad / RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Elaborar un registro retributivo acorde con la legislación. - Disponer de un sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterio internacional de "trabajo de igual valor". - Elaborar una política retributiva actualizada, que incluya la clasificación de puestos de igual valor. - Establecer bandas salariales para puestos de igual valor		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación - % de plantilla informada - % uso de medidas		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.1

ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Firma de la declaración institucional - % de plantilla que recibe la comunicación		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.2

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad.		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla formada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la acción formativa.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La dirección y los mandos intermedios deberán recibir la formación suficiente y adecuada para gestionar el protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Dirección y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de personal directivo formado - 100% de mandos intermedios formado		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.4

ACCIÓN POSITIVA: Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa

		Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Nº de información solicitada desagregada por sexo. - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. - Nº de informes de conclusiones.		
		Temporalización	Según cronograma adjunto		
		Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
		Evaluación y seguimiento			
		Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
		Resultados obtenidos			
		Fecha realización			
		Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.5

ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.6

ACCIÓN POSITIVA: Creación de un canal de denuncias específico.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Verificación de la validez del canal - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - Nº de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP8: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.1

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Seguimiento

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento. - Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.2

ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización del mismo, y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nº de auditorías realizadas. - Nº de no conformidades detectadas. - Nº de subsanaciones efectuadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas

urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa designará la figura de Agente de Igualdad, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. SERVICIOS DEL NORTE 2004, S.L. cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante Empresa:

- Pablo Urbina de la Cruz. Técnico DE RRLL
- Eduardo Soria Flores Técnico- responsable de RRLL

Representante Social:

- Lorena Gonzalez Baena CCOO
- Francisco Flores Bejarano UGT

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento:

Representante Empresa:

- Pablo Urbina de la Cruz. Técnico DE RRLL
- Eduardo Soria Flores Técnico- responsable de RRLL

Representante Social:

- Lorena Gonzalez Baena CCOO
- Francisco Flores Bejarano UGT

Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** 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 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo.

Representantes Empresa:

- Pablo Urbina de la Cruz
Técnico de RRLL

- Eduardo Soria Flores
Técnico de RRLL

Fdo.

Representantes Social:

- Lorena Gonzalez Baena
Representante CCOO

- Francisco Flores Bejarano
Representante UGT

....., a de de 2024

CALENDARIZACIÓN EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ACCIONES POSITIVAS

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09	10-12	01-03	04-06	07-09
A.P.1.1.- Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales.																
A.P.1.2.-Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa.																
A.P.1.3.- Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.																
A.P.2.1.-Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género.																
A.P.3.1.- Revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género.																
A.P.4.1.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.																
A.P.5.1.- Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.																
A.P. 5.2.- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.																

A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.															
A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.															
A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.															
A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.															
A.P.7.4.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.															
A.P.7.5.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.															
A.P.7.6.- Creación de un canal de denuncias específico.															
A.P.8.1.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento.															
A.P.8.2.- Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.															