

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE S.L., (MTL)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES





**METODOLOGIAS E HIGIENIZACION
LEVANTE S.L., (MTL)**

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Contenido

PLAN DE IGUALDAD	5
MARCO NORMATIVO	5
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	6
PRINCIPIOS GENERALES	7
FASES DEL PLAN	8
GLOSARIO DE TÉRMINOS	9
PARTES QUE LO CONCIERTAN	13
DATOS DE LA EMPRESA	14
DATOS GENERALES	14
CENTROS DE TRABAJO (PROVINCIA) / CONVENIO COLECTIVO	14
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	15
OBJETIVOS	15
CULTURA VALORES	15
RSC	16
PROCESOS DE CALIDAD	16
ÁMBITOS	17
OBJETIVOS	18
METODOLOGIA	18
ANTECEDENTES	19
ANÁLISIS CUANTITATIVO	20
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	21
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN / CENTRO DE TRABAJO	22
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTRATO	23
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CLAVE CONTRATO	24
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR INTERVALO EDAD	26
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR INTERVALO ANTIGÜEDAD	27
ANÁLISIS CUALITATIVO	29
POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	29
POLÍTICAS DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA	32
POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA EMPRESA	33
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	34
POLÍTICA SALARIAL	41
SISTEMA Y CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO	41
CONDICIONES DE TRABAJO	42
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL	47
INFRRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	49
COMUNICACIÓN	49
REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	50
ÁREAS DE ACTUACIÓN	65
RESPONSABLE DE IGUALDAD	65
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	66

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	68
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	70
FORMACIÓN	71
PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	74
PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	76
PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	76
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	78
CONDICIONES DE TRABAJO	80
AUDITORIA RETRIBUTIVA	83
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	84
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	86
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	90
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	90
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	92
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	93
VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL	94
VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL	100
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	101
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	102
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	102
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	103
CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN	104
CALENDARIO DE PRIORIZACIÓN	106
MEDIOS Y RECURSOS	111
MEDIOS TÉCNICOS Y MATERIALES	111
RECURSOS HUMANOS	111
SISTEMAS DE SEGUIMIENTO	112
PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	112
REGLAMENTO Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	112
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	115
METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	116
1º RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	116
2º INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	116
3º DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN	116
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	117
1. COMPROMISO	118
2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL	118
3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO 123	
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS	123
5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	124
6. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	125
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	126

7.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA	126
7.2.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO EN UN MÁXIMO DE TRES DÍAS LABORABLES	127
7.3.- PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MÁXIMO DE VEINTE DÍAS LABORABLES.....	127
7.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE. MÁXIMO TRES DÍAS LABORABLES	127
7.5.- SEGUIMIENTO.....	129
8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	130
9. ANEXOS.....	131
ANEXO I: MODELO DE QUEJA/ DENUNCIA	131
ANEXO II: ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?.....	132
GUÍA MEDIDAS PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	133
1. DERECHO DE INFORMACIÓN	134
2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	134
3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004	135
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)	135
RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)	135
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 45.1N).....	136
ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.....	136
AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO (LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2004, ART.21.4).....	136
DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ,ART. 55.5 B)	136
SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO (LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO ART. 21.3)	137
4. MEDIDA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.MEJORAS MTL	137
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	137
REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	137
PERMISOS.....	137
EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	137
RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO	137
AYUDAS ECONÓMICAS.....	138
VACACIONES	138
GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	139
MEDIDAS DE SEGURIDAD	139
MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	139
PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.....	139
ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.....	140

PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas

Marco normativo

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.



En nuestro país, La Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL**, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato

y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT)

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este plan pretende actualizar y dar continuidad al anterior plan y pretende lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Compromiso de la empresa con la igualdad



El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, para detectar la presencia de

discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. El análisis se ha realizado del 1 julio 2023 a 31 diciembre 2023.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres las áreas siguientes:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Salud laboral con perspectiva de género
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Comunicación y lenguaje
10. Retribuciones
11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
12. Violencia de género

Para esta METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, la igualdad es un principio fundamental y entiende que la implementación del plan de igualdad ayudará a continuar con equipos equilibrados que mejoran la productividad de la empresa.

Principios generales

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.

Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.

Colectivo e integrador. Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.

Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.

Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.



Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Fases del plan



Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, son los siguientes:

- **Compromiso de la entidad.** Se convoca a la CSI para realizar un diagnóstico, se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, a través de los canales de comunicación habituales
- **Constitución de la Comisión Negociadora, conformada de manera paritaria** entre representantes de la empresa, representantes de la plantilla y comisión sindicada forman parte UGT, USO y CCOO, en representación de los centros sin. La representación es paritaria en cada una de las partes. Fecha 12/12/23
- **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, clasificación, promoción, formación, condiciones de trabajo y auditoría salarial, corresponsabilidad-conciliación, infrarrepresentación, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de los meses de julio a diciembre del año 2023. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se propone en el plan realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) como externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

- **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

Glosario de términos

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Acciones positivas: medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretender suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización.

Discriminación: trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

Diversidad: diferencias visibles y no visibles que incluyen factores como el sexo, la edad, la raza, la discapacidad, la religión, la personalidad o el estilo de trabajo.

División sexual del trabajo: se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas. La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, incorpora la igualdad como uno principio parte de su RSC.

Roles: un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

Definición de situaciones de discriminación:

Discriminación Directa es el tratamiento menos favorable que pueda recibir una persona por razón de su sexo en relación con otra persona de distinto sexo y, especialmente, el trato desfavorable a las mujeres por embarazo o maternidad.

Discriminación Indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutras que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima. Asimismo, se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de sus reclamaciones, quejas o demandas para impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo. Indemnización frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o

recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela jurídica efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Partes que lo conciertan

El plan de igualdad ha sido negociado:

En representación de la empresa

1. Mady Martinez
2. Gimena Garcia
3. Pedro Elizo



En representación de las personas trabajadoras

1. Mar Blazquez, FESMC- UGT
2. Natalia Galán CCOO del Hábitat
3. Ana Belen Palacios de USO (Asesora)
4. Antonia Perez Riancho, representante de las personas trabajadoras por parte de USO Centro de Cantabria y Burgos.
5. M.ª Jesús Lopez García, representante de las personas trabajadoras por parte de CCOO del Hábitat
6. Sergio Geraldo Zilhao, representante de las personas trabajadoras por parte de CCOO del Hábitat
7. Pilar Vallejo Alonso, representante de las personas trabajadoras por parte de FESMC-UGT
8. Alex Emumena Odogo, representante de las personas trabajadoras por parte de FESMC-UGT

Representación legal de las personas Trabajadoras

NOMBRE	APELLIDO	APELLO	SINDICATO	SEXO	PUESTO
JESUS ANGEL	LOPEZ	HERRERO	UGT	HOMBRE	ESPECILISTA
ALFONSO	RUIZ	MARTINEZ	CGT	HOMBRE	ESPECILISTA
TOMÁS	FRECHILLA	MOLINERO	CCOO	HOMBRE	LIMPIADORA
SERGIO	GERALDO	ZILHAO	CCOO	HOMBRE	ESPECILISTA
WILMER	AREVALO	DAGUA	CCOO	HOMBRE	RESPONSABLE DE EQUIPO
PILAR	VALLEJO	ALONSO	UGT	MUJER	LIMPIADOR/A
ROSA ANA	MARTINEZ	LARRABE	USO	MUJER	LIMPIADOR/A
ANDRES	HERNANDO	ESTEBAN	CCOO	HOMBRE	ESPECIALISTA
ANTONIA	PEREZ	RIANCHO	USO	MUJER	PEON ESPECIALISTA MTL
MARIA RAQUEL	IGLESIAS	GOMEZ	UGT	MUJER	RESPONSABLE EQUIPO TODAS PRORRATEADAS
MARIA JESUS	LOPEZ	GARCIA	CCOO	MUJER	ENCARGADO GRUPO BFOS
DOROTHY	OBASEKI	OBASEKI	UGT	MUJER	LIMPIADOR/A TODAS PRORRATEADAS
ALEX	EMUMENA	ODOGU	UGT	HOMBRE	LIMPIADOR/A TODAS PRORRATEADAS
MERCEDITO	POLANCO	SILVEIRO	UGT	HOMBRE	RESPONSABLE DE EQUIPO TODAS PRORRATEADAS
ALEXANDER	POLANCO	RIVERA	UGT	HOMBRE	ESPECIALISTA T.P.
JUNIOR	POLANCO	RIVERA	UGT	HOMBRE	ESPECIALISTA T.P.
ABDELHAFID	EL HOURARI		UGT	HOMBRE	ESPECIALISTA T.P.
GUILLERMO	JARCHO		UGT	HOMBRE	ESPECIALISTA TP.
BERTA CECILIA	PUMA	ANDRADE	UGT	MUJER	LIMPIADOR/A TODAS PRORRATEADAS
MERCEDES	SABINA	QUEZADA	UGT	MUJER	LIMPIADOR/A TODAS PRORRATEADAS

DATOS DE LA EMPRESA

Datos Generales

DENOMINACION SOCIAL: METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL,

C.I.F.: B55677728

DIRECCIÓN: CL SANTA LEONOR, 65 – ED E – PL 3º - MADRID -

TELÉFONO: 902997958

WEB: www.mtlgroup.es

EMAIL : info@mtlgroup.es

TITULARIDAD DE LA EMPRESA: PRIVADA

ÁMBITO GEOGRÁFICO: ESTATAL

ÁMBITO FUNCIONAL: SERVICIO DE LIMPIEZA DE CALLES, VÍAS PÚBLICAS, JARDINES, EDIFICIOS, OFICINAS, ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES, RESIDENCIAS, CENTROS SANITARIOS Y ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES; SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE LIMPIEZA DE CRISTALES, CHIMENEAS Y VIVIENDAS. EN ESTOS MOMENTOS LA EMPRESA SE DEDICA A LIMPIEZA INDUSTRIAL, CON INTENCIÓN DE DEDICARSE A OTRAS ACTIVIDADES. **CNAE:** 8100

Centros de trabajo (PROVINCIA) / Convenio Colectivo

CENTRO DE TRABAJO	CONVENIO COLECTIVO	Nº CONVENIO
BALEARES	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BALEARES	7000535011982
BARCELONA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BARCELONA	79002415012005
BURGOS	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BURGOS	9000375011981
GERONA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES GERONA	79002415012005
GUADALAJARA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES GUADALAJARA	19000635011992
MALAGA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES MALAGA	29000285011982
JAEN	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES JAEN	23000205011981
PALENCIA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PALENCIA	34000275011982
CANTABRIA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CANTABRIA	39000635011981
SEGOVIA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES SEGOVIA	40000255011981
TARRAGONA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES TARRAGONA	79002415012005
VALENCIA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES VALENCIA	46001595011981
VALLADOLID	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES VALLADOLID	47000275011982
ZAMORA	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES ZAMORA	49001405011981

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE S.L., Se define como un Facility Service especializado en soluciones integrales en Limpieza Industrial e Higiene Alimentaria, entre otros. En la actualidad, MTL Group se encuentra en proceso de expansión, realizando una prospección de mercado en la industria agroalimentaria y servicios, en varios países de América y Europa, con el fin de ampliar sus mercados, ha sido adquirida por otro grupo, en julio del 2023 por lo que los datos se analizan desde la adquisición de julio 2023 a diciembre 2023

Objetivos

Sabemos que para nuestros clientes es imprescindible ofrecer la mejor imagen y proporcionar un lugar de trabajo seguro y con todas las necesidades de su actividad comercial bien cubiertas. Es por esta razón por la que **MTL Group** se esfuerza cada día en conseguir sus objetivos:

- La satisfacción de nuestros clientes basada en la calidad total.
- La expansión geográfica que nos permita un mejor servicio en todo el territorio nacional.

NUESTRO MEJOR ACTIVO: NUESTROS CLIENTES.

Cultura Valores

Valores

Para conseguir nuestros objetivos nos basamos en la excelencia mediante los siguientes valores:

La confianza de nuestros clientes, con los más altos niveles de ética, confidencialidad y profesionalidad, ofreciendo una atención personalizada y una óptima asignación de recursos.

Investigación continua del mercado, incorporando las últimas tecnologías a nuestros métodos de trabajo.

Satisfacción de los/as trabajadores/as mediante planes de formación y de promoción dentro de la empresa. Formación e información continua en prevención de riesgos laborales.

Total implicación con el medio ambiente; priorizamos siempre la utilización de productos ecológicos y la gestión de residuos.

RSC

En MTL Group ponemos especial atención al respeto al Medio Ambiente.

Las Naciones Unidas definían el desarrollo sostenido en la conferencia de Río de Janeiro como...“ La capacidad de satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las propias necesidades”

Para conseguir estos objetivos hemos establecido todos los mecanismos necesarios para prevenir y minimizar la contaminación e impacto ambiental en el desarrollo de nuestras actividades, identificando y evaluando los aspectos que puedan tener impactos significativos sobre el medio ambiente, planificando controles de nuestras actuaciones para garantizar la correcta aplicación de las mismas en todos nuestros procesos.

Ponemos especial atención en los siguientes aspectos de nuestra actividad diaria:

- Utilización del agua
- Utilización de la energía
- Reducción de las emisiones de CO2
- Gestión de residuos

En estas campañas se involucra al personal de METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, a raíz de este plan de igualdad, incorpora la igualdad, como uno de los principios que regulen todas las actividades y áreas de la empresa.

Procesos de Calidad

PROTOCOLOS Y PLANES DE HIGIENE INDUSTRIAL. SEGURIDAD Y SALUD

Para MTL Group la seguridad de las personas trabajadoras en la realización de sus tareas diarias es una prioridad.

Para minimizar los riesgos laborales, MTL Group ha conseguido un conjunto de objetivos enmarcados en su plan de Seguridad y Salud:

Asegurar el máximo nivel de seguridad y salud en todos los niveles empresariales.

Adopción y difusión de los objetivos y programas de acción en materia de SSO para todos los directivos y las personas trabajadoras.

Creación de una cultura de seguridad y salud entre las personas trabajadoras, a través de actividades formativas y programas de capacitación.

Revisión periódica de los objetivos de Seguridad y Salud.

Adecuación de todos los procesos productivos a la legislación vigente.

Participación de todas las personas trabajadoras en la mejora continua de procesos productivos.

Control sistemático de riesgos laborales.

Seguridad plena en las áreas de trabajo en relación a la maquinaria y herramientas utilizadas, basada en el mantenimiento frecuente, inspección, correcta utilización y provisión de los recursos necesarios.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, cuenta con certificado ISO 9001: 20228



ÁMBITOS



Ámbito territorial

- Este plan de Igualdad se aplica a los centros de trabajo actuales y se aplicará a los distintos centros que pudieran abrirse durante la vigencia del presente plan de igualdad, a nivel estatal



Ámbito temporal

- Este plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años. 6 meses antes se convocará la Comisión de Negociación del nuevo Plan de Igualdad de MTL.



Ámbito funcional

- METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, Servicio de limpieza de calles, vías públicas, jardines, edificios, oficinas, establecimientos comerciales, residencias, centros sanitarios Y establecimientos industriales; servicios especializados de limpieza de cristales, chimeneas Y viviendas. En estos momentos la empresa se dedica a limpieza industrial, con intención de dedicarse a otras actividades



Ámbito personal

- Este plan de igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.
- Así mismo, de acuerdo con el **párrafo 4º del art. 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio**, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios.

OBJETIVOS

- Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.
- Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 11** de dicha norma y **artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores**.
- Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- Cumplir con la normativa sobre planes de igualdad, igualdad retributiva y registro en función de lo establecido en **RD 902/2020 y RD 901/2020**

METODOLOGIA

Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el **artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, este diagnóstico se refiere al menos a las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Salud Laboral desde la perspectiva de género.
11. Leguaje, Comunicación e imagen empresarial no sexista.
12. Violencia de género.

Este diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

El análisis también se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

La realización del diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, ha combinado distintas fuentes de información:

Por una parte, se han recopilado datos cuantitativos desagregados por sexo provenientes del área de recursos humanos, concretamente sobre: el perfil de la persona trabajadora (sexo, fecha de nacimiento, nivel de estudios, número de hijos, posible discapacidad, etc.); la representación de la plantilla; las condiciones de trabajo (antigüedad, alta, cese, tipo de contrato y de jornada, horas de trabajo, horas extra y complementarias, reducciones de jornada, etc.); los permisos retribuidos y suspensiones del contrato (excedencias, permisos parentales, lactancia, visitas médicas, asistencia a exámenes prenatales, fallecimiento de familiares, etc.); la clasificación profesional (niveles, grupos, categorías, departamentos, áreas, etc.); movilidad geográfica y funcional; retribuciones (salario base, complementos, percepciones extrasalariales).

También se ha recopilado información cualitativa a través del área de recursos humanos, donde se ha podido conocer los sistemas y criterios definidos para realizar el reclutamiento y selección de personal, las promociones profesionales, definir los sistemas retributivos, planificar las acciones formativas, regular el procedimiento de resolución de conflictos por acoso, las acciones publicitarias y comunicaciones, etc.

ANTECEDENTES

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, no cuenta con un plan de igualdad y ha iniciado un proceso de revisión y análisis de la situación. La empresa, cuenta con RLPT para realizar un diagnóstico negociado en algunos centros y en otros no cuenta con RLPT, por lo que acuden en representación de los mismos UGT USO y CCOO.

ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Para llevar a cabo el análisis en este diagnóstico, se considerarán los siguientes aspectos:

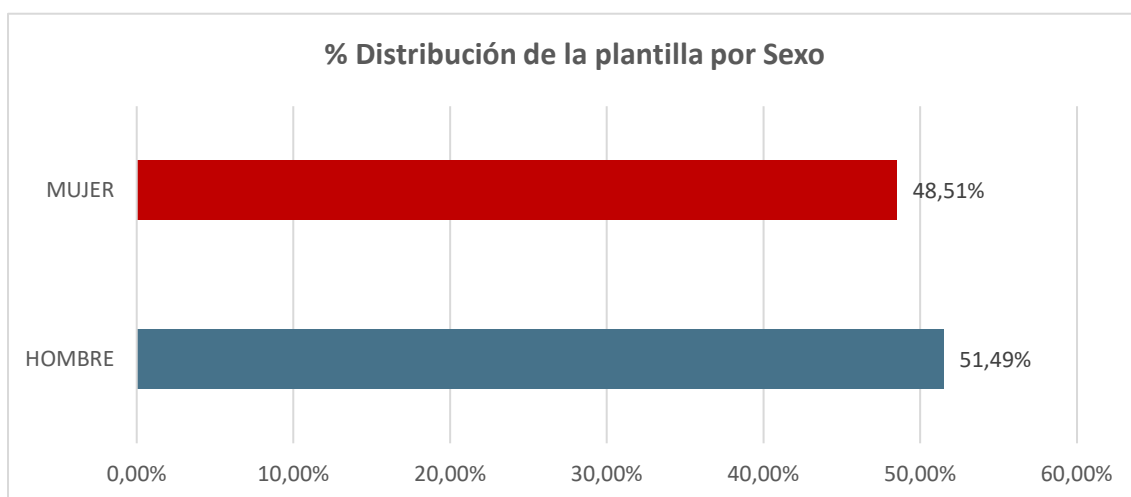
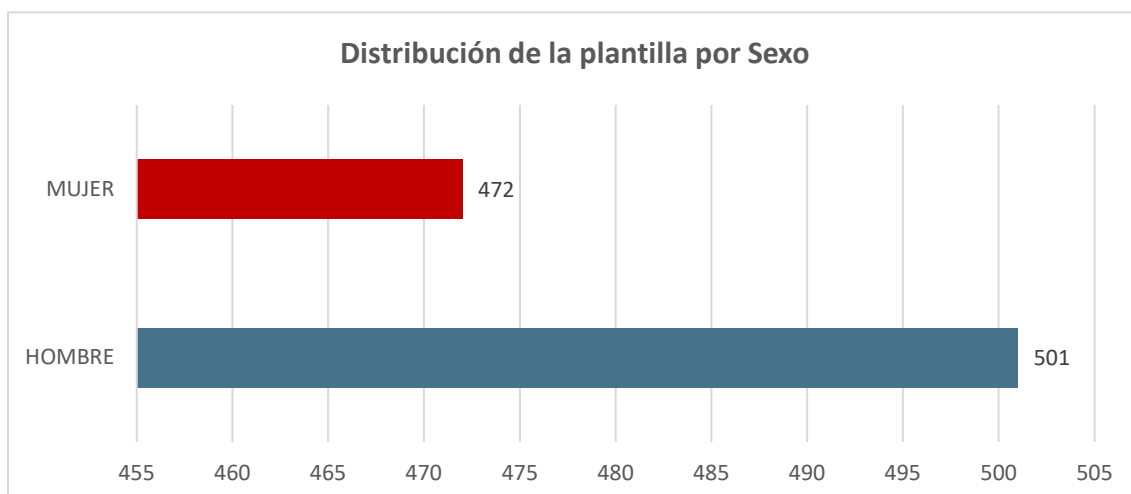
- ✓ **Periodo de análisis:** La información evaluada comprende desde el 1 de julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, abarcando el lapso en que tuvo lugar la adquisición de METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, por parte de otra empresa, AL CARECER DE DATOS DEL PERIODO ANTERIOR A LA ADQUISICIÓN DE LA EMPRESA POR PARTE DE ONET.
- ✓ **Proporción de Género en la Plantilla:** Se evaluará el porcentaje total de hombres y mujeres en relación con el tamaño general de la plantilla, proporcionando una visión general de la distribución de género en la organización.
- ✓ **Centro de trabajo de la Plantilla** El Centro de Trabajo se analizará de acuerdo con el convenio colectivo/provincia.
- ✓ **Índice de Concentración:** Este índice se calculará como un porcentaje relativo a cada grupo sexual por separado. Proporcionará información valiosa sobre la distribución de mujeres y hombres en áreas específicas, indicando el número de mujeres respecto al total de mujeres y el número de hombres respecto al total de hombres. Este análisis será esencial para comprender la distribución de género en las distintas áreas examinadas
 - **Índice de Feminización:** Este índice representará la proporción de mujeres con respecto a los hombres en una variable específica
 - **Un valor de 1:** indicaría equidad del género
 - **Valores por debajo de 1:** señalará infrarrepresentación de las mujeres
 - **Valores por encima de 1:** indicará feminización
 - **Valores en casilla vacíos:** Destacará la presencia exclusiva de mujeres, señalando casos de feminización total.

Estos indicadores proporcionarán una visión integral de la composición de sexo en la organización, permitiendo identificar áreas con desequilibrios y áreas donde se puede fomentar la equidad de género. El análisis detallado de estos factores contribuirá a la implementación de estrategias efectivas para promover la diversidad y la inclusión en la empresa.

Distribución de la plantilla por sexo

A 31 de diciembre de 2023 METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, consta de un total de 973 personas en plantilla; la distribución actual muestra que 501 de ellas son hombres, mientras que 472 son mujeres. Evidenciando una mayor representación de hombres. En términos porcentuales, los hombres conforman el 51,49% hombres del total plantilla, mientras que las mujeres representan el 48,51% mujeres del total de la plantilla. No encontramos diferencias 40/60 entre hombre y mujer, hay una representación importante de hombres dado que la empresa se dedica a limpieza industrial. En el ámbito funcional se incluyen todas las otras actividades a la que se podrá dedicar la empresa.

SEXO	EMPLEADOS/AS	% EMPLEADOS/AS
HOMBRE	501	51,49%
MUJER	472	48,51%
Total general	973	100,00%



Distribución de la plantilla por convenio colectivo de aplicación / Centro de trabajo

Dado que la empresa cuenta con varios centros de trabajo. Dichos centros de trabajo se analizarán de acuerdo con el convenio colectivo correspondiente.

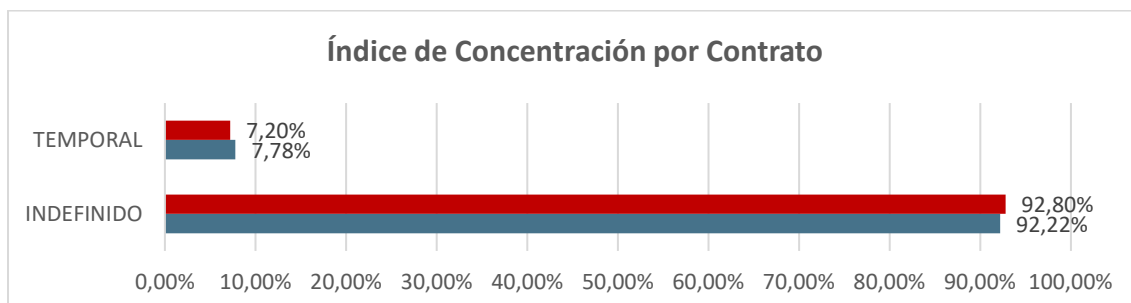
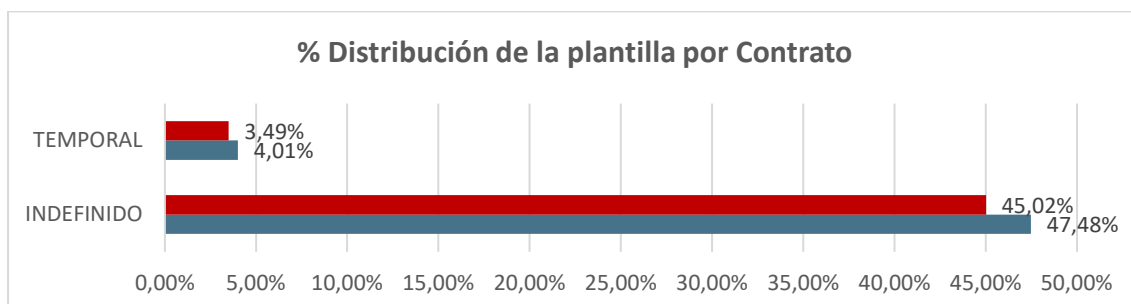
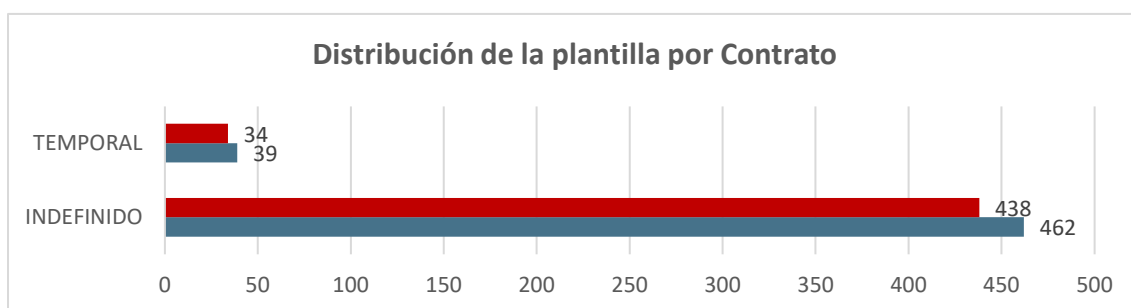
Se lleva a cabo un análisis integral que abarca tanto la totalidad de la plantilla como las disposiciones establecidas en dichos convenios. Este enfoque conjunto permite evaluar de manera completa y cohesionada las condiciones laborales, puestos ocupados y distribución de género, asegurando una comprensión exhaustiva de la situación y facilitando la identificación de áreas de mejora en términos de igualdad de oportunidades y equidad en el entorno laboral. A continuación, observamos la distribución de la plantilla, por provincia. En todas las provincias se presta el servicio de limpieza industrial.

CONVENIO/ÁREA	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	FEMINIZACIÓN
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BALEARES	0	1	0,00%	0,10%	0,00%	0,21%	0,00%	100,00%	
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BARCELONA	135	130	13,87%	13,36%	26,95%	27,54%	50,94%	49,06%	0,96
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES BURGOS	6	15	0,62%	1,54%	1,20%	3,18%	28,57%	71,43%	2,50
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CANTABRIA	11	5	1,13%	0,51%	2,20%	1,06%	68,75%	31,25%	0,45
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES GERONA	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES GUADALAJARA	10	24	1,03%	2,47%	2,00%	5,08%	29,41%	70,59%	2,40
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES JAEN	4	7	0,41%	0,72%	0,80%	1,48%	36,36%	63,64%	1,75
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES MALAGA	11	14	1,13%	1,44%	2,20%	2,97%	44,00%	56,00%	1,27
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES PALENCIA	56	29	5,76%	2,98%	11,18%	6,14%	65,88%	34,12%	0,52
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES SEGOVIA	1	2	0,10%	0,21%	0,20%	0,42%	33,33%	66,67%	2,00
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES TARRAGONA	171	127	17,57%	13,05%	34,13%	26,91%	57,38%	42,62%	0,74
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES VALENCIA	87	90	8,94%	9,25%	17,37%	19,07%	49,15%	50,85%	1,03
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES VALLADOLID	6	10	0,62%	1,03%	1,20%	2,12%	37,50%	62,50%	1,67
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES ZAMORA	2	18	0,21%	1,85%	0,40%	3,81%	10,00%	90,00%	9,00
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94

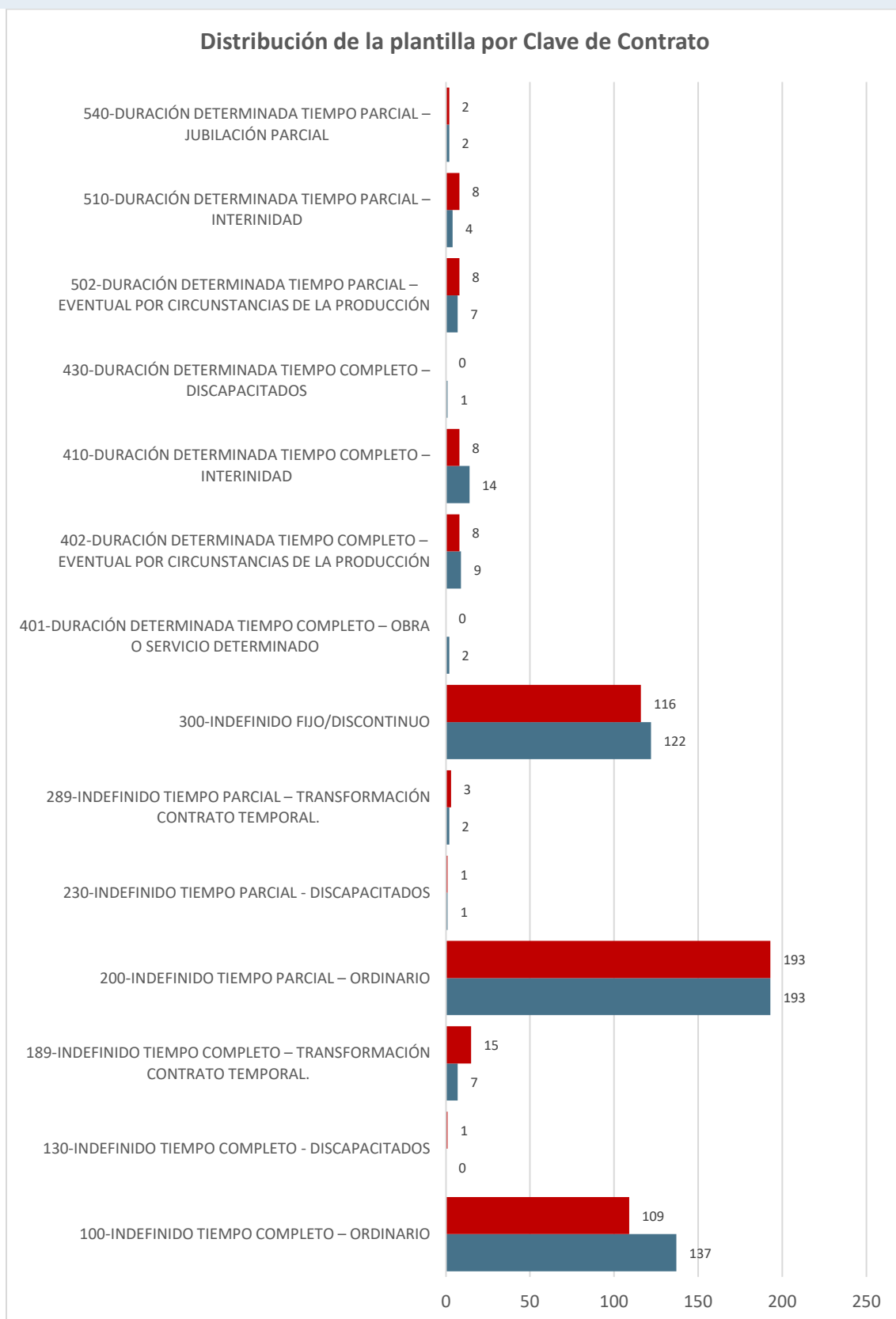
Distribución de la plantilla por contrato

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, busca fidelizar perfiles dándoles estabilidad tanto a hombres como a mujeres. 900 personas tienen contrato fijo indefinido; apreciándose en el índice de concentración que el 92,22% hombres/hombres y el 92,80% mujeres sobre mujeres

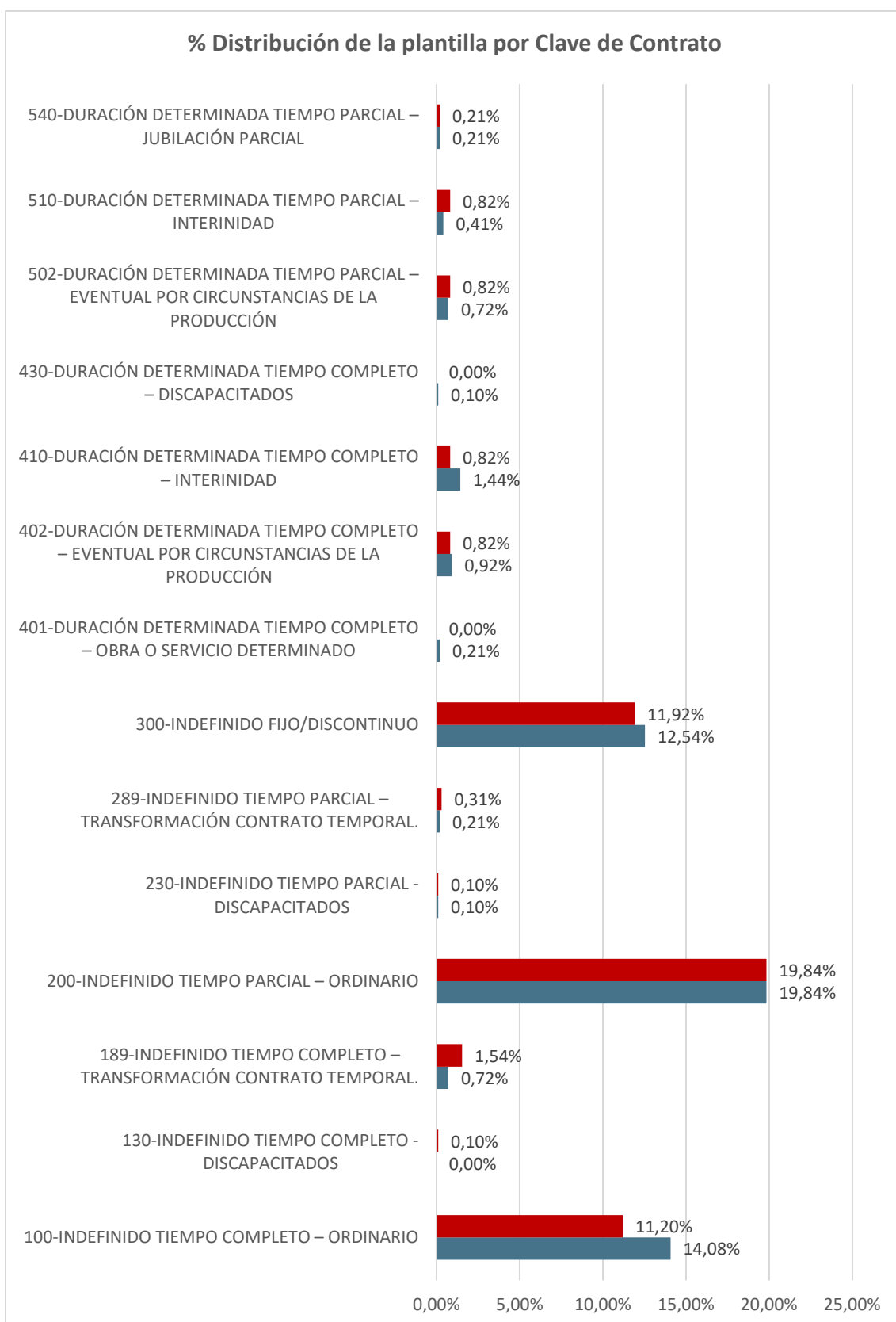
CONTRATO	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
INDEFINIDO	462	438	47,48%	45,02%	92,22%	92,80%	51,33%	48,67%	0,95
TEMPORAL	39	34	4,01%	3,49%	7,78%	7,20%	53,42%	46,58%	0,87
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



Distribución de la plantilla por clave contrato



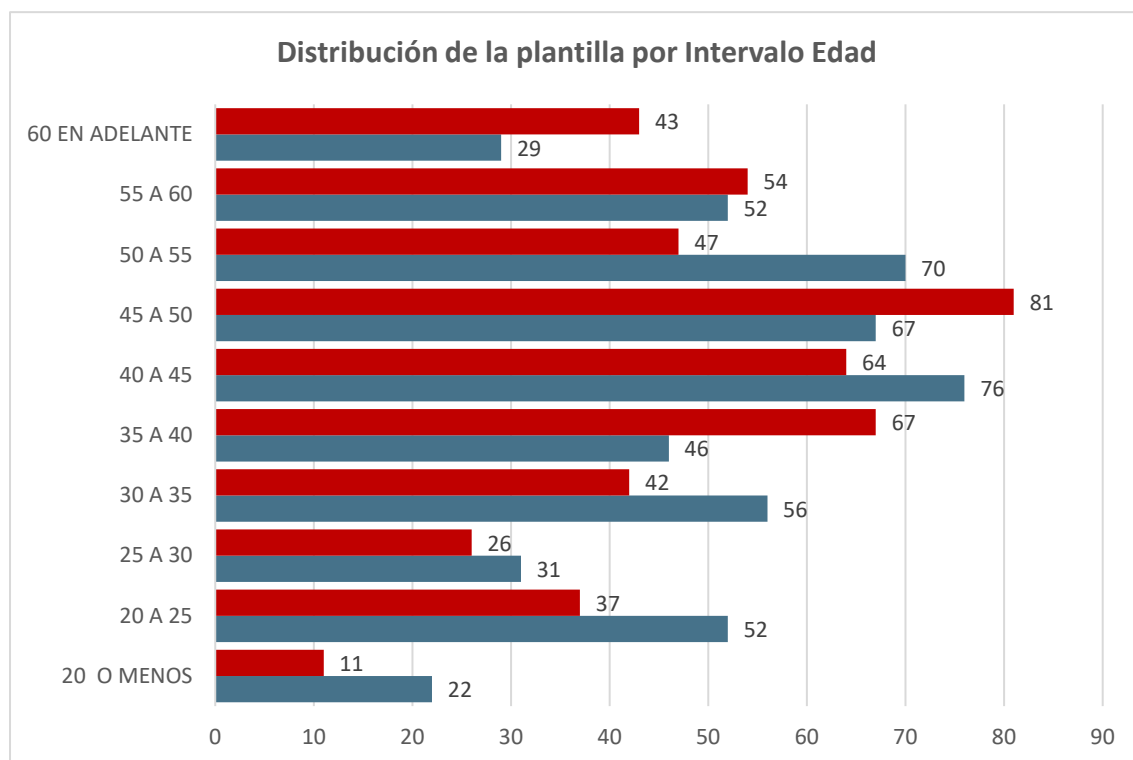
% Distribución de la plantilla por Clave de Contrato

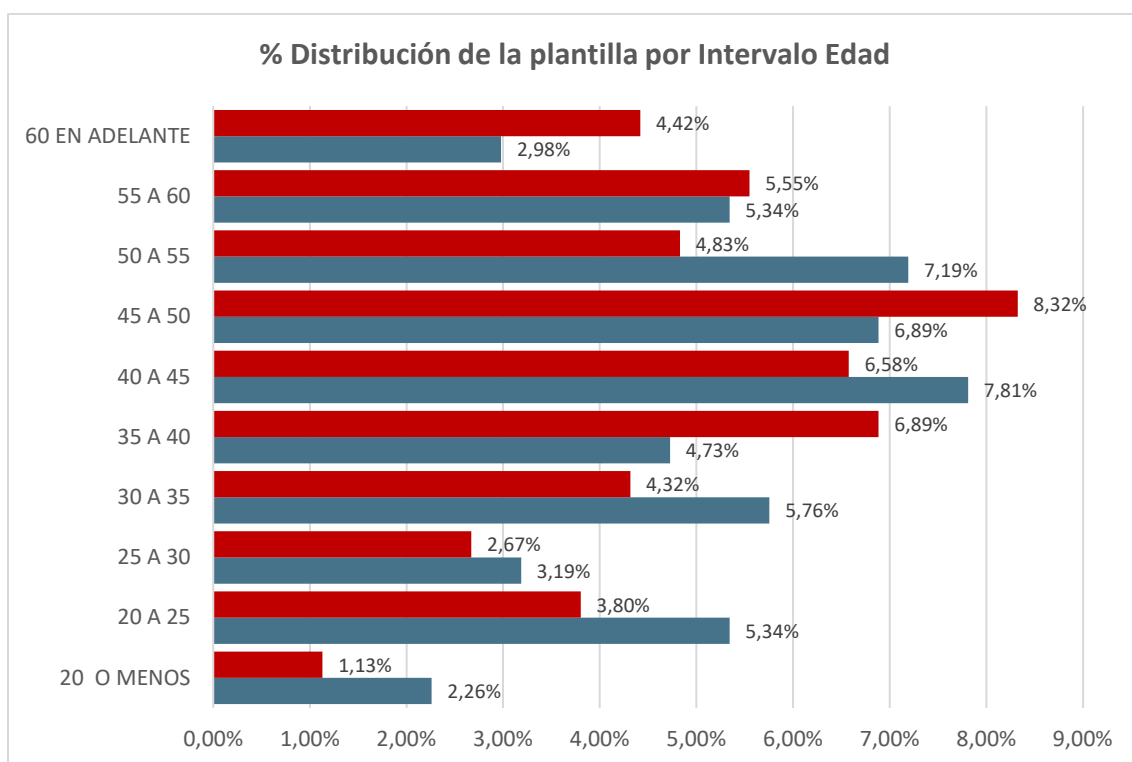


Distribución de la plantilla por intervalo edad

Es relevante destacar que en **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL** no se observa discriminación en el proceso de contratación respecto a mujeres cuyas edades oscilan entre los 30 y 55 años. Esto se refleja en el índice de concentración, que evidencia un 63,77% de mujeres sobre total mujeres contratadas dentro de ese rango de edades, subrayando el compromiso de la empresa con la equidad en la selección de personal.

INTERVALO EDAD	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
20 O MENOS	22	11	2,26%	1,13%	4,39%	2,33%	66,67%	33,33%	0,50
20 A 25	52	37	5,34%	3,80%	10,38%	7,84%	58,43%	41,57%	0,71
25 A 30	31	26	3,19%	2,67%	6,19%	5,51%	54,39%	45,61%	0,84
30 A 35	56	42	5,76%	4,32%	11,18%	8,90%	57,14%	42,86%	0,75
35 A 40	46	67	4,73%	6,89%	9,18%	14,19%	40,71%	59,29%	1,46
40 A 45	76	64	7,81%	6,58%	15,17%	13,56%	54,29%	45,71%	0,84
45 A 50	67	81	6,89%	8,32%	13,37%	17,16%	45,27%	54,73%	1,21
50 A 55	70	47	7,19%	4,83%	13,97%	9,96%	59,83%	40,17%	0,67
55 A 60	52	54	5,34%	5,55%	10,38%	11,44%	49,06%	50,94%	1,04
60 EN ADELANTE	29	43	2,98%	4,42%	5,79%	9,11%	40,28%	59,72%	1,48
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94





Distribución de la plantilla por intervalo antigüedad

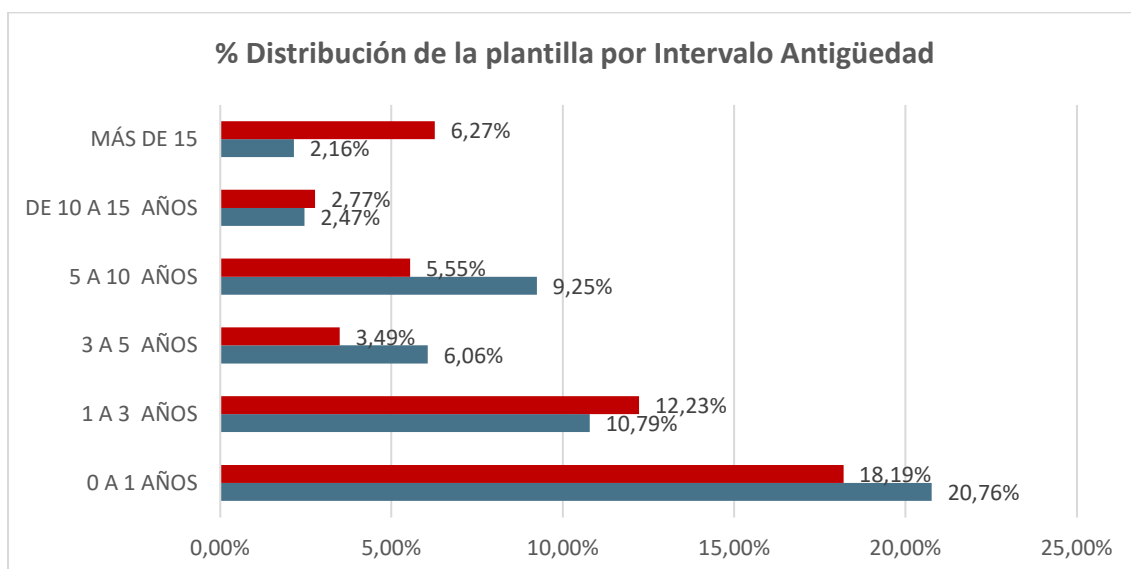
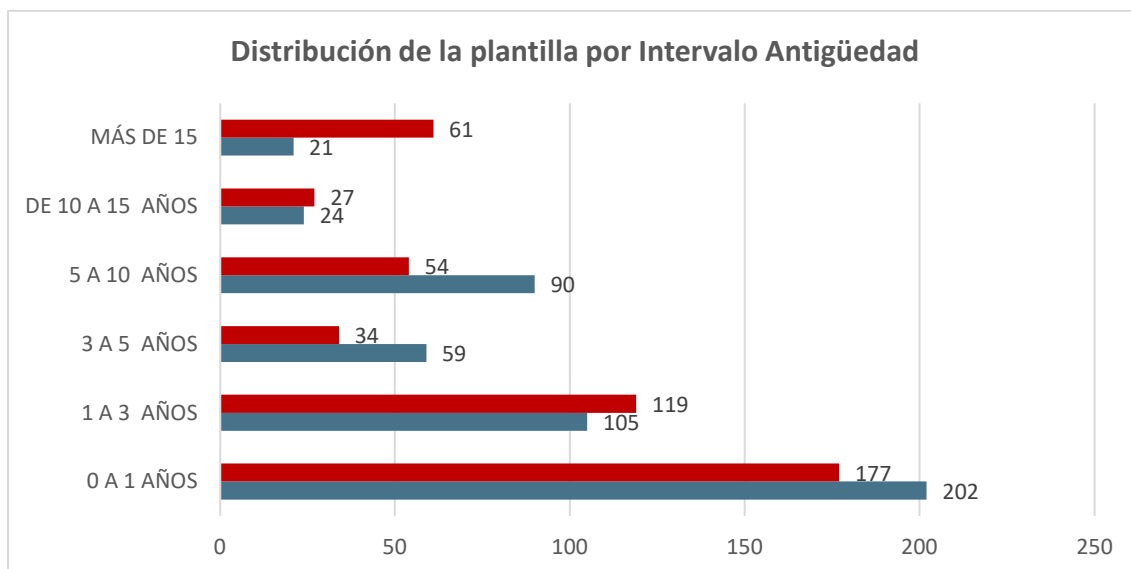
La información dentro del intervalo de antigüedad resulta esencial para comprender los patrones de retención y desarrollo de carrera en relación con el género. En este contexto, **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL.**, está enfocada en fidelizar tanto a las mujeres como a los hombres, buscando fortalecer su compromiso y contribuir al avance profesional dentro de la organización.

En el **rango de 0 a 1 año** de antigüedad, se observa porcentualmente una proporción neutral de hombres con las mujeres indicado en el índice de concentración del 40,32% hombres sobre total hombres frente al 37,50% mujeres sobre total mujeres

En el **rango de 1 a 3 años** de antigüedad, se observa una proporción equilibrada de hombres y mujeres (10,79% hombres en relación al total de la plantilla frente al 12,23% mujeres en relación al total de la plantilla). El índice de feminización 1,13 indica feminización este intervalo de antigüedad. Con respecto a los intervalos de antigüedad **de 3 a 5 años, de 5 a 10 años y de 10 a 15 años**, la proporción de hombres y mujeres se ajusta a su representatividad en la empresa.

La proporción en el **intervalo de más de 15 años** de servicio es destacable, siendo notorio tanto para hombres como para mujeres, con 21 hombres y 61 mujeres. Esta cifra refleja de manera significativa la fidelización de estos empleados/as en la empresa.

INTERVALO ANTIGÜEDAD	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
0 A 1 AÑOS	202	177	20,76%	18,19%	40,32%	37,50%	53,30%	46,70%	0,88
1 A 3 AÑOS	105	119	10,79%	12,23%	20,96%	25,21%	46,88%	53,13%	1,13
3 A 5 AÑOS	59	34	6,06%	3,49%	11,78%	7,20%	63,44%	36,56%	0,58
5 A 10 AÑOS	90	54	9,25%	5,55%	17,96%	11,44%	62,50%	37,50%	0,60
DE 10 A 15 AÑOS	24	27	2,47%	2,77%	4,79%	5,72%	47,06%	52,94%	1,13
MÁS DE 15	21	61	2,16%	6,27%	4,19%	12,92%	25,61%	74,39%	2,90
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



ANÁLISIS CUALITATIVO

Políticas de reclutamiento, selección y contratación

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, inicia los procesos de contratación principalmente para cubrir vacantes generadas por jubilaciones, bajas voluntarias o incapacidades. El Departamento de Operativa solicita la cobertura de vacantes. La definición de los perfiles requeridos para cada puesto está determinada por los clientes, sin la necesidad de crear nuevos puestos.

Aunque no hay un procedimiento de selección escrito, sí existe un manual de acogida. La incorporación de nuevo personal está a cargo del Departamento de Operativa, que tiene la última decisión sobre la misma. Aunque no se realizan publicaciones internas de vacantes ni procesos de selección externa, la empresa cuenta con un equipo de selección compuesto por el Departamento de Operativa y Recursos Humanos. En estos momentos la empresa recibe los CV, se revisan y se procede a contratación. Encontramos dificultad a la hora de contratar perfiles tanto hombre como mujer que postulen a estos puestos. Se valora como área de mejora el establecer procedimientos objetivos a la hora de contratación y se propondrán medidas en el plan de igualdad.

En cuanto a la diversidad de género, se observa una masculinización en los trabajos de especialistas, atribuida al hecho de que las mujeres declinan este tipo de puestos. Creemos que no existen evidencias de barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres, y no se identifican procesos de segregación horizontal en la empresa. Se reciben menos CV para estos puestos. Y cuando se ofrecen a mujeres declinan la oferta. No llevamos registro que demuestre cuantos CV de hombre y mujer se presentan para cada candidatura. Es un área de mejora a tener en cuenta en las medidas del plan.

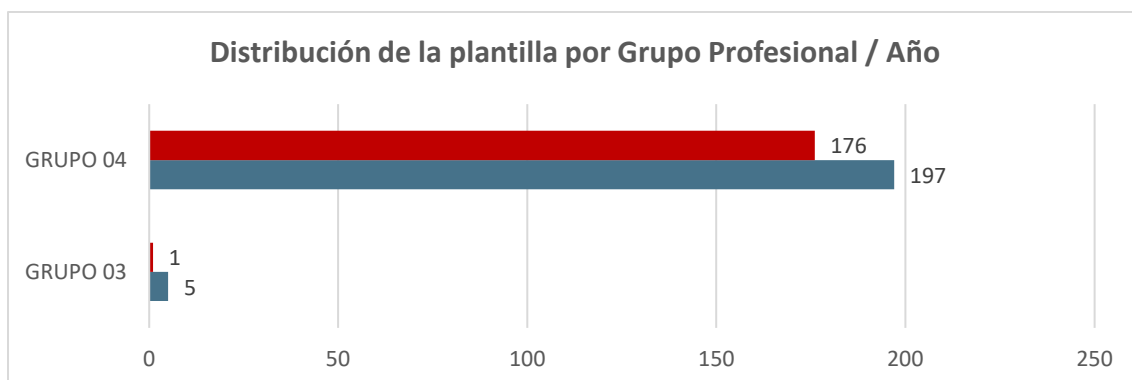
Se propone como área de mejora a tener en cuenta de cara a las medidas del plan de igualdad; medidas específicas para la contratación del sexo subrepresentado, la creación de procesos de selección; además, se propondrá la formación en materia de igualdad para las personas involucradas en los procesos de reclutamiento y selección.

Incorporaciones a la plantilla

Incorporaciones último año por grupo profesional

En lo que respecta al grupo profesional, se destaca mayor incorporación de personas en el Grupo 04."

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
GRUPO 03	5	1	1,32%	0,26%	2,48%	0,56%	83,33%	16,67%	0,20
GRUPO 04	197	176	51,98%	46,44%	97,52%	99,44%	52,82%	47,18%	0,89
Total general	202	177	53,30%	46,70%	100,00%	100,00%	53,30%	46,70%	0,88

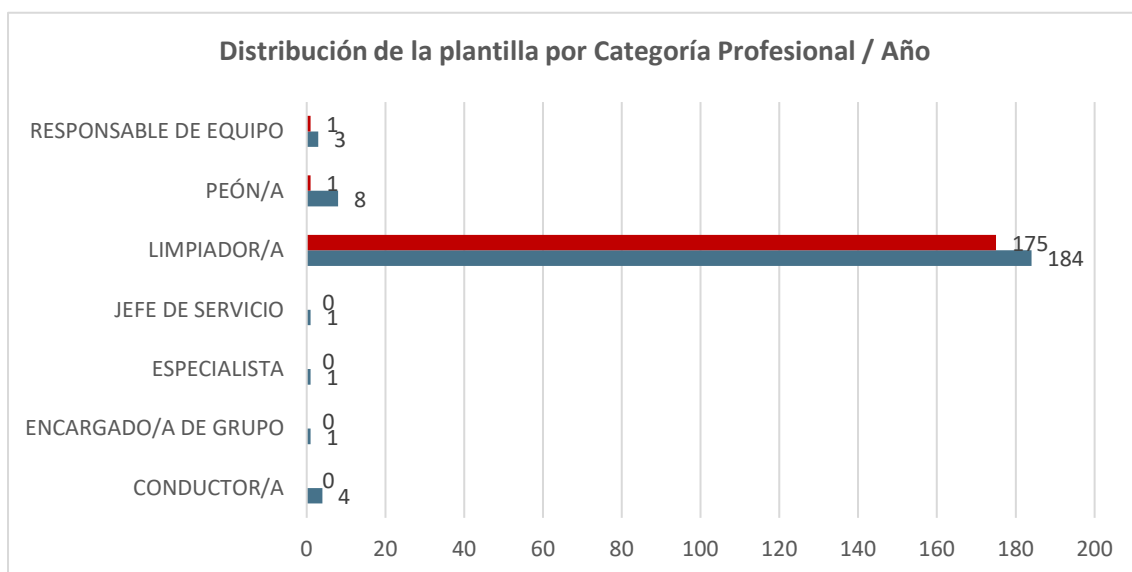


Incorporaciones último año por categoría profesional.

Para analizar este apartado, se ha usado el dato de fecha de contratación y antigüedad de la plantilla analizada a 31 diciembre 2023.

Con respecto a la categoría profesional se observa mayor incorporación en la plantilla en la Categoría “LIMPIADOR/A”. Sólo ha habido incorporación de hombres en los puestos conductor/a, encargado/a, especialista, jefe/a de servicio.

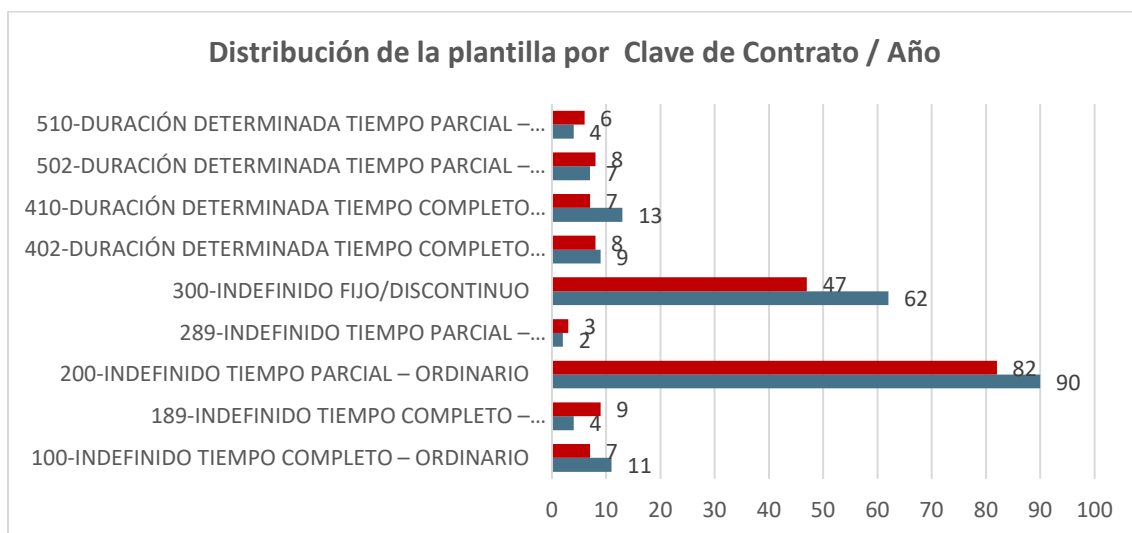
CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
CONDUCTOR/A	4	0	1,06%	0,00%	1,98%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ENCARGADO/A DE GRUPO	1	0	0,26%	0,00%	0,50%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ESPECIALISTA	1	0	0,26%	0,00%	0,50%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
JEFE DE SERVICIO	1	0	0,26%	0,00%	0,50%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
LIMPIADOR/A	184	175	48,55%	46,17%	91,09%	98,87%	51,25%	48,75%	0,95
PEÓN/A	8	1	2,11%	0,26%	3,96%	0,56%	88,89%	11,11%	0,13
RESPONSABLE DE EQUIPO	3	1	0,79%	0,26%	1,49%	0,56%	75,00%	25,00%	0,33
Total general	202	177	53,30%	46,70%	100,00%	100,00%	53,30%	46,70%	0,88

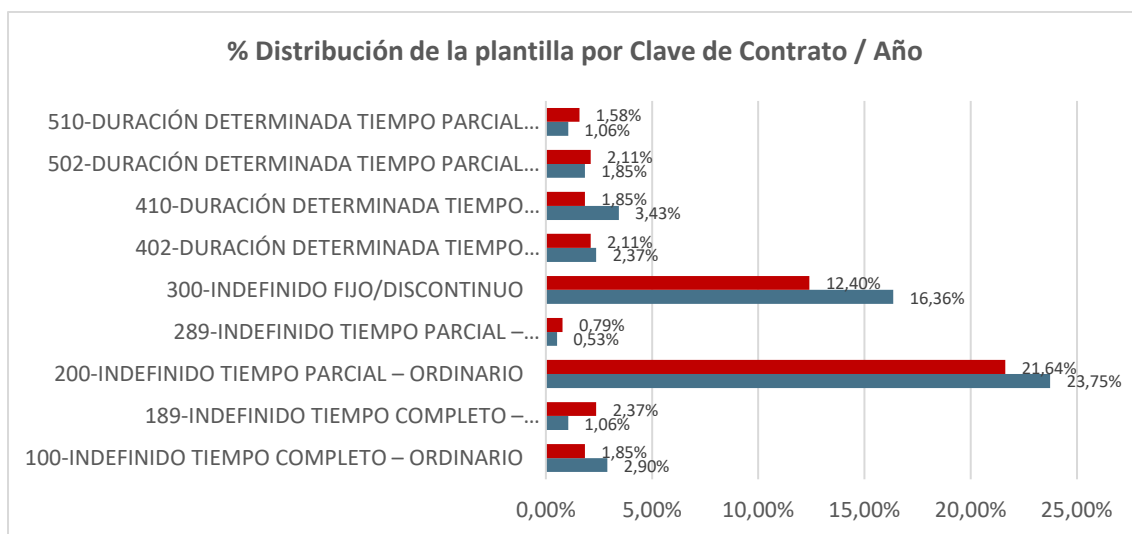


Incorporaciones último año por clave de contrato

En el último año, se identifican diversas claves de contrato, siendo las más frecuentes aquellas que tienen un mayor número de empleados/as en plantilla. Estas son. “200-INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO”, “300-INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO”, “410-DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD” y “100-INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO”

CLAVE DE CONTRATO					ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	FEMINIZACION
100-INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	11	7	2,90%	1,85%	5,45%	3,95%	61,11%	38,89%	0,64
189-INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	4	9	1,06%	2,37%	1,98%	5,08%	30,77%	69,23%	2,25
200-INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	90	82	23,75%	21,64%	44,55%	46,33%	52,33%	47,67%	0,91
289-INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	3	0,53%	0,79%	0,99%	1,69%	40,00%	60,00%	1,50
300-INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	62	47	16,36%	12,40%	30,69%	26,55%	56,88%	43,12%	0,76
402-DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	9	8	2,37%	2,11%	4,46%	4,52%	52,94%	47,06%	0,89
410-DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	13	7	3,43%	1,85%	6,44%	3,95%	65,00%	35,00%	0,54
502-DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	7	8	1,85%	2,11%	3,47%	4,52%	46,67%	53,33%	1,14
510-DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	4	6	1,06%	1,58%	1,98%	3,39%	40,00%	60,00%	1,50
Total general	202	177	53,30%	46,70%	100,00%	100,00%	53,30%	46,70%	0,88





Políticas de formación en la empresa

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, existe un Plan de Formación diseñado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) con base en criterios de seguridad laboral. Las necesidades de formación se detectan principalmente a través de cursos obligatorios en PRL.

La formación abordada en la empresa es obligatoria y se realizan Online y fuera de la jornada laboral, específicamente los cursos de PRL.

La compensación por cursos fuera del horario laboral se realizará posteriormente en términos de tiempo o retribución. Aunque no se ofrecen ayudas para formación externa como másters, se compensa la formación realizada fuera del horario laboral. No se ofrece la posibilidad de recibir formación no directamente relacionada con el puesto de trabajo, y hasta el momento, no se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades o específica para mujeres en la empresa. Se propone como medida del plan.

Cuando se realiza una formación específica se ofrece a toda la plantilla, se permite a perfiles limpiador/a, acceder a formaciones especializadas de puestos de mayor nivel.

Incluir como mejora, el registro de formación desglosado por hombre y mujer y los canales de comunicación de la misma, así como los criterios de selección de participantes, y hacer indicativo de que los datos de formación que se han incluido pueden estar incompletos, por falta de registro actualmente.

Política de promoción de la empresa

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, surge cuando existe una vacante de mayor responsabilidad, se evalúa la valía de las personas trabajadoras internas a elección de la persona responsable. No hay criterios plasmados en ningún documento, generalmente se evalúa la experiencia, capacidad para el puesto. No están claramente definidos los criterios, principalmente se realiza por antigüedad. El Departamento de Operativa, cubriendo la posición con una persona de la plantilla.

La promoción sigue la metodología y criterios definidos en el mismo convenio, y los requisitos y evaluación para la promoción se basan en las disposiciones del convenio colectivo vigente, no hay planes de carrera ni métodos de valoración específicos para personal promocionado. Es un área de mejora a tener en cuenta en las medidas del plan.

Las áreas de trabajo con mayor o menor posibilidad de promoción son: LIMPIADOR/AS y ESPECIALISTAS con mayor posibilidad de promoción y con menor posibilidad son los puestos ADMINISTRATIVOS.

Lo que respecta a la movilidad geográfica, la disponibilidad para viajar y la disponibilidad horaria no están vinculadas directa o indirectamente con los procesos de promoción. No se exige la superación de pruebas objetivas para promocionar, ni la comunicación de posibles promociones internas.

La decisión de promoción recae en el Departamento de Operativa (Gerente de Operaciones), y no se observan dificultades específicas para la promoción de las mujeres en la empresa. No se han implementado acciones para incentivar la promoción de mujeres, y no se percibe que las responsabilidades familiares influyan en la promoción en la empresa.

Se propone como área de mejora llevar un registro de promociones (candidatos presentados, por sexo, criterios, forma de comunicación...), y hacer indicación de que actualmente no hay criterio establecido, pero en los Convenio que se regula se fija el criterio que establece este, siendo principalmente por antigüedad.

Promociones último año

PROMOCION POR CAMBIO DE CG / PUESTO DE TRABAJO MTL 2023				
GC ANTERIOR	CATEGORIA ANTERIOR	GC POSTERIOR	CATEGORIA POSTERIOR	SEXO
10	LIMPIADOR/A	8	RESPONSABLE EQUIPO	MUJER
10	LIMPIADOR/A	9	ESPECIALISTA	HOMBRE
10	LIMPIADOR/A	9	ESPECIALISTA	HOMBRE
10	LIMPIADOR/A	9	ESPECIALISTA	HOMBRE

Tipos de promociones

Se promociona en función del convenio colectivo. Se valora la experiencia.

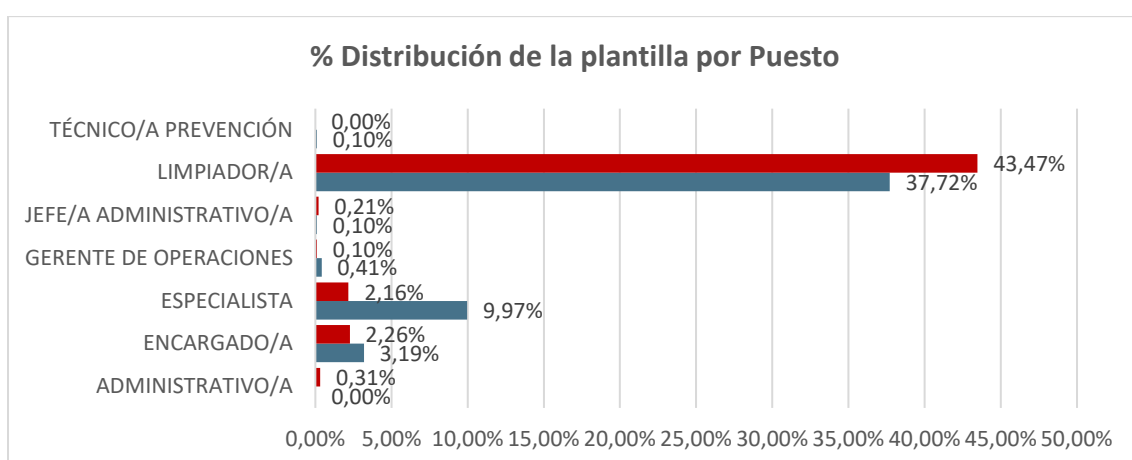
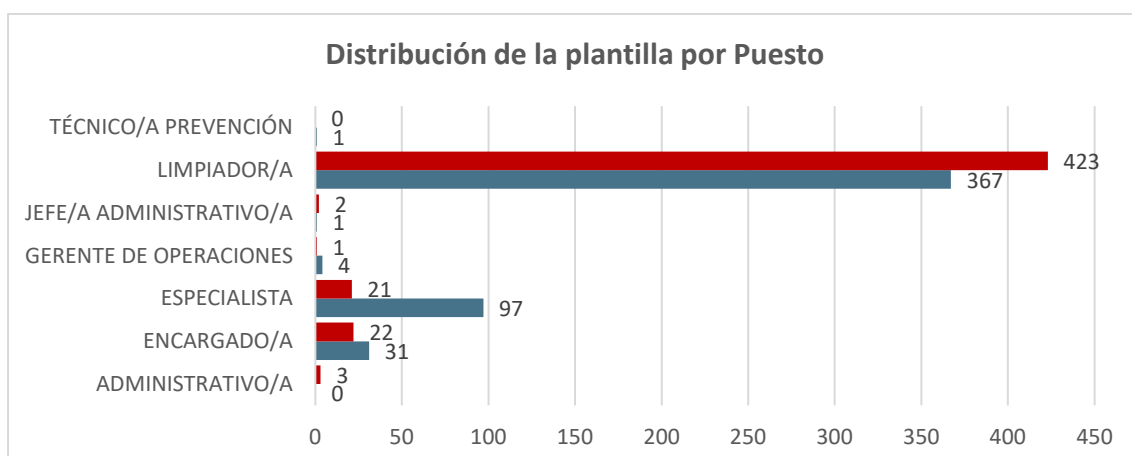
Clasificación profesional

El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el **artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores**. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

Distribución de la plantilla por Puesto

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL como parte de su iniciativa de promover la igualdad de género, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de las descripciones de los puestos de trabajo, adoptando un lenguaje inclusivo y neutro. Además, se examinarán las denominaciones de puestos similares para garantizar la equidad y transparencia en toda la estructura organizativa. La distribución de hombres y mujeres en la empresa está intrínsecamente vinculada a la naturaleza de los puestos de trabajo, como se puede observar en el análisis de la tabla.

PUESTO-EMPRESA	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
ADMINISTRATIVO/A	0	3	0,00%	0,31%	0,00%	0,64%	0,00%	100,00%	
ENCARGADO/A	31	22	3,19%	2,26%	6,19%	4,66%	58,49%	41,51%	0,71
ESPECIALISTA	97	21	9,97%	2,16%	19,36%	4,45%	82,20%	17,80%	0,22
GERENTE DE OPERACIONES	4	1	0,41%	0,10%	0,80%	0,21%	80,00%	20,00%	0,25
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	2	0,10%	0,21%	0,20%	0,42%	33,33%	66,67%	2,00
LIMPIADOR/A	367	423	37,72%	43,47%	73,25%	89,62%	46,46%	53,54%	1,15
TÉCNICO/A PREVENCIÓN	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



Distribución de la plantilla por grupo profesional

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, se destaca que en el **GRUPO 04**, lo que refleja una proporción significativa en este grupo, representando un 47,69% de hombres sobre total plantilla y el 45,63% de mujeres sobre total plantilla. Este grupo exhibe un índice de concentración del 92,61% hombres sobre hombres, el 94,07% mujeres sobre total mujeres.

Con relación al **Grupo 03**, que es donde se observa un porcentaje importante de personas en plantilla. Los hombres con el 3,19% del total plantilla y las mujeres con un 2,16% de mujeres sobre total plantilla. Este grupo muestra un índice de concentración del 6,19% hombres sobre total hombres y el 4,45% de mujeres sobre mujeres, en

GRUPO PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
GRUPO 01	4	1	0,41%	0,10%	0,80%	0,21%	80,00%	20,00%	0,25
GRUPO 02	2	6	0,21%	0,62%	0,40%	1,27%	25,00%	75,00%	3,00
GRUPO 03	31	21	3,19%	2,16%	6,19%	4,45%	59,62%	40,38%	0,68
GRUPO 04	464	444	47,69%	45,63%	92,61%	94,07%	51,10%	48,90%	0,96
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



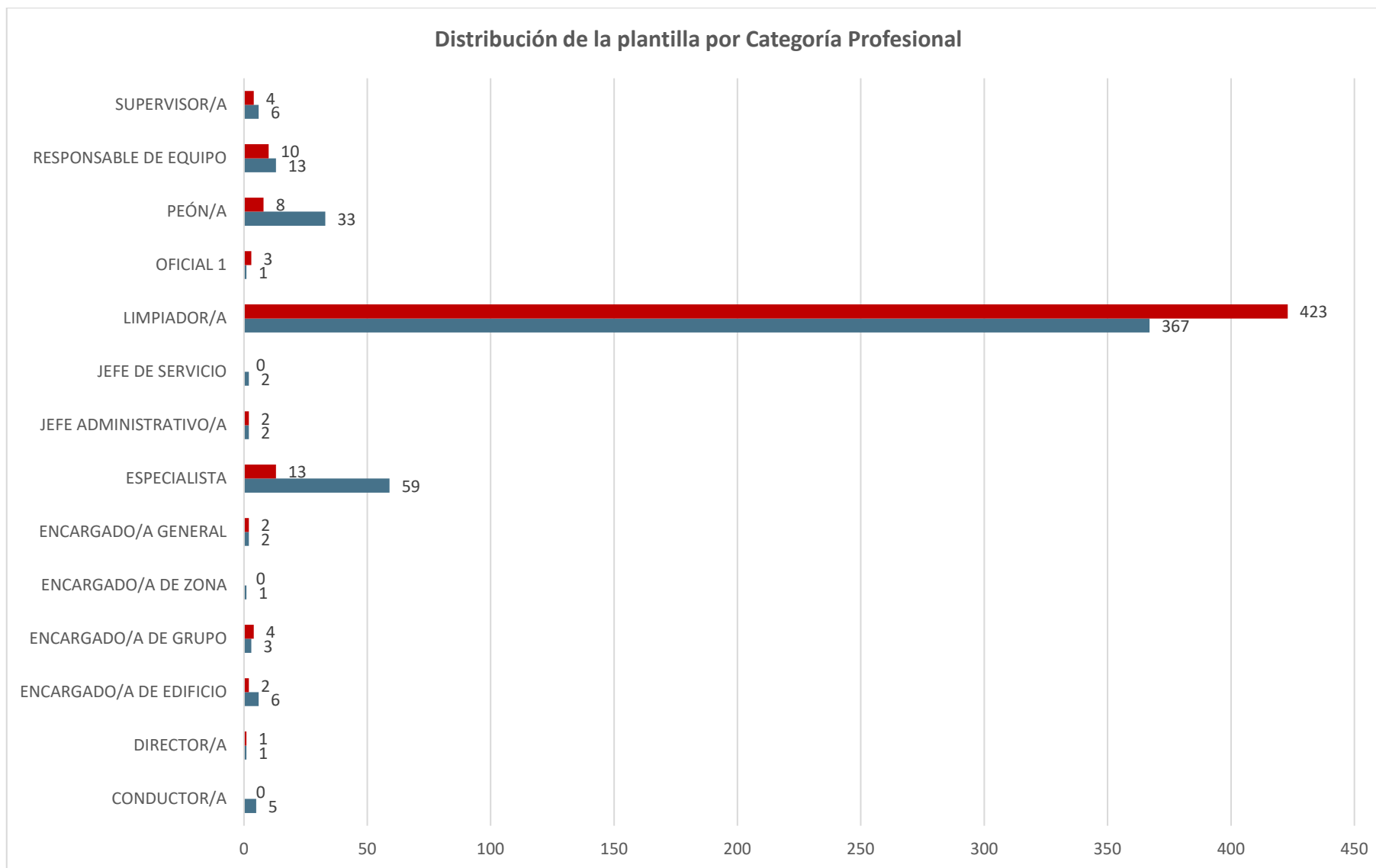
Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Se evidencia una variada distribución de las categorías profesionales en la plantilla, destacándose particularmente en la **LIMPIADOR/A**, donde se encuentran 423 mujeres, reflejando una marcada presencia femenina que representa el 43,47% del total de la plantilla. Este grupo exhibe un índice de concentración del 89,62% de mujeres sobre el total de mujeres, subrayando la fuerte concentración femenina, con respecto a los hombres se tienen 367 hombres, representando el 37,72% hombres total plantilla. El índice de concentración de hombres sobre hombres es del 73,25%.

Con relación a la **ESPECIALISTA**, se registran 59 hombres, representando el 6,06% hombre sobre total plantilla. El índice de concentración de hombres sobre hombres es del 11,78%. En contraste, la representación de mujeres en esta categoría es del 1,34% mujeres sobre total plantilla y un índice de concentración del 2,75% de mujeres sobre el total mujeres. Con un índice de feminización de 0,22 indicando infrarrepresentación femenina en esta categoría. (Incluye peón/a y peón/a especialista depende de la denominación de cada convenio).

CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
CONDUCTOR/A	5	0	0,51%	0,00%	1,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
DIRECTOR/A	1	1	0,10%	0,10%	0,20%	0,21%	50,00%	50,00%	1,00
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	6	2	0,62%	0,21%	1,20%	0,42%	75,00%	25,00%	0,33
ENCARGADO/A DE GRUPO	3	4	0,31%	0,41%	0,60%	0,85%	42,86%	57,14%	1,33
ENCARGADO/A DE ZONA	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ENCARGADO/A GENERAL	2	2	0,21%	0,21%	0,40%	0,42%	50,00%	50,00%	1,00
ESPECIALISTA	59	13	6,06%	1,34%	11,78%	2,75%	81,94%	18,06%	0,22
JEFE ADMINISTRATIVO/A	2	2	0,21%	0,21%	0,40%	0,42%	50,00%	50,00%	1,00
JEFE DE SERVICIO	2	0	0,21%	0,00%	0,40%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
LIMPIADOR/A	367	423	37,72%	43,47%	73,25%	89,62%	46,46%	53,54%	1,15
OFICIAL 1	1	3	0,10%	0,31%	0,20%	0,64%	25,00%	75,00%	3,00
PEÓN/A	33	8	3,39%	0,82%	6,59%	1,69%	80,49%	19,51%	0,24
RESPONSABLE DE EQUIPO	13	10	1,34%	1,03%	2,59%	2,12%	56,52%	43,48%	0,77
SUPERVISOR/A	6	4	0,62%	0,41%	1,20%	0,85%	60,00%	40,00%	0,67
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94

Distribución de la plantilla por Categoría Profesional



Resumen variables cliente

Conductor/a son especialistas de ruta.

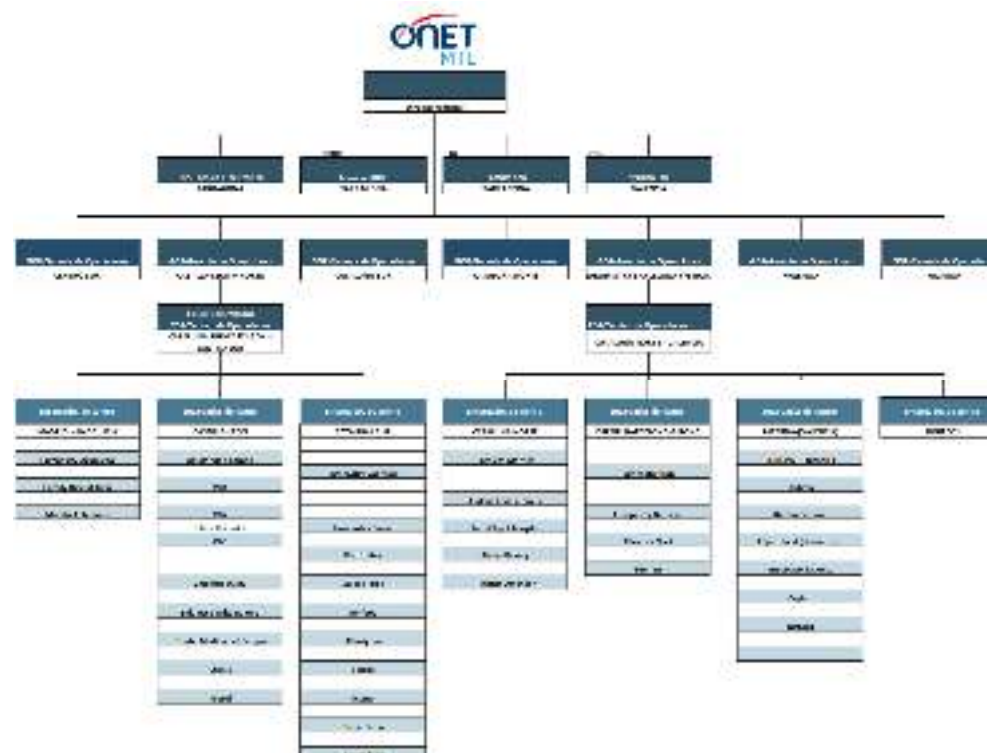
Especialista: asignado a un centro de trabajo

Peón: es peón especialista.

Los tres perfiles realizan las mismas funciones, la denominación de la categoría depende del convenio de aplicación, por eso se agrupa el puesto en ESPECIALISTA.

PUESTO-EMPRESA	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
							H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
ADMINISTRATIVO/A	GRUPO 02	OFICIAL 1	0	3	0,00%	0,31%	0,00%	0,64%	0,00%	100,00%	
ENCARGADO/A	GRUPO 02	RESPONSABLE DE EQUIPO	0	1	0,00%	0,10%	0,00%	0,21%	0,00%	100,00%	
ENCARGADO/A	GRUPO 03	ENCARGADO/A DE EDIFICIO	6	2	0,62%	0,21%	1,20%	0,42%	75,00%	25,00%	0,33
ENCARGADO/A	GRUPO 03	ENCARGADO/A DE GRUPO	3	4	0,31%	0,41%	0,60%	0,85%	42,86%	57,14%	1,33
ENCARGADO/A	GRUPO 03	ENCARGADO/A GENERAL	1	2	0,10%	0,21%	0,20%	0,42%	33,33%	66,67%	2,00
ENCARGADO/A	GRUPO 03	JEFE ADMINISTRATIVO/A	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ENCARGADO/A	GRUPO 03	JEFE DE SERVICIO	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ENCARGADO/A	GRUPO 03	RESPONSABLE DE EQUIPO	13	9	1,34%	0,92%	2,59%	1,91%	59,09%	40,91%	0,69
ENCARGADO/A	GRUPO 03	SUPERVISOR/A	6	4	0,62%	0,41%	1,20%	0,85%	60,00%	40,00%	0,67
ESPECIALISTA	GRUPO 04	CONDUCTOR/A	5	0	0,51%	0,00%	1,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ESPECIALISTA	GRUPO 04	ESPECIALISTA	59	13	6,06%	1,34%	11,78%	2,75%	81,94%	18,06%	0,22
ESPECIALISTA	GRUPO 04	PEÓN/A	33	8	3,39%	0,82%	6,59%	1,69%	80,49%	19,51%	0,24
GERENTE DE OPERACIONES	GRUPO 01	DIRECTOR/A	1	1	0,10%	0,10%	0,20%	0,21%	50,00%	50,00%	1,00
GERENTE DE OPERACIONES	GRUPO 01	ENCARGADO/A DE ZONA	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
GERENTE DE OPERACIONES	GRUPO 01	ENCARGADO/A GENERAL	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
GERENTE DE OPERACIONES	GRUPO 01	JEFE DE SERVICIO	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	GRUPO 02	JEFE ADMINISTRATIVO/A	1	2	0,10%	0,21%	0,20%	0,42%	33,33%	66,67%	2,00
LIMPIADOR/A	GRUPO 04	LIMPIADOR/A	367	423	37,72%	43,47%	73,25%	89,62%	46,46%	53,54%	1,15
TÉCNICO/A PREVENCIÓN	GRUPO 02	OFICIAL 1	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
Total general			501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94

Organigrama análisis



Resumen del organigrama:

Dirección General: 1 hombre. No forma parte de la plantilla.

Resto de organigrama:

Gerentes de Operaciones: 4 hombres 1 mujer- (uno de los puestos de operaciones se incorpora en año 2024)

Encargado/a: 31 hombres y 22 mujeres

Resto de plantilla : 466 hombres y 449 mujeres

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

En el ámbito jerárquico de METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL es crucial destacar ciertos aspectos, especialmente en lo que respecta a la distribución por departamentos.

En el **DEPARTAMENTO OPERATIVA**, se observa que la fuerza laboral se centra en este departamento; en especial en el puesto de " LIMPIADOR/A " le siguen los puestos de "ESPECIALISTA" y "ENCARGADO/A". Por otro lado, el **DEPARTAMENTO DE "ESTRUCTURA"** exhibe una concentración significativa de mujeres en diversos puestos, destacándose especialmente en los puestos de "ADMINISTRATIVO/A" y "JEFE/A ADMINISTRATIVO/A ".

DPTO-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
						H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
ESTRUCTURA	ADMINISTRATIVO/A	0	3	0,00%	0,31%	0,00%	0,64%	0,00%	100,00%	
ESTRUCTURA	ENCARGADO/A	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
ESTRUCTURA	GERENTE DE OPERACIONES	1	1	0,10%	0,10%	0,20%	0,21%	50,00%	50,00%	1,00
ESTRUCTURA	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	2	0,10%	0,21%	0,20%	0,42%	33,33%	66,67%	2,00
ESTRUCTURA	TÉCNICO/A PREVENCIÓN	1	0	0,10%	0,00%	0,20%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
OPERATIVA	ENCARGADO/A	30	22	3,08%	2,26%	5,99%	4,66%	57,69%	42,31%	0,73
OPERATIVA	ESPECIALISTA	97	21	9,97%	2,16%	19,36%	4,45%	82,20%	17,80%	0,22
OPERATIVA	GERENTE DE OPERACIONES	3	0	0,31%	0,00%	0,60%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00
OPERATIVA	LIMPIADOR/A	367	423	37,72%	43,47%	73,25%	89,62%	46,46%	53,54%	1,15
Total general		501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94

Política salarial

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, paga por convenio.

Conceptos retributivos

En relación con el derecho de acceso al registro retributivo, no se ha ejercido por parte de la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) o la plantilla. En cuanto a los conceptos salariales, se observa que existe algún complemento salarial, que son salarios pactados de trabajadores subrogados.

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, todos los colectivos o categorías profesionales están sujetos al convenio en materia salarial, aunque algunos puedan tener mejoras específicas (compl.12). Son pluses que cobran todos los perfiles de la empresa, como: ADMINISTRATIVO/A; ENCARGADO/A; GERENTE DE OPERACIONES; JEFE/A ADMINISTRATIVO/A; TÉCNICO/A PREVENCIÓN; ENCARGADO/A; ESPECIALISTA; GERENTE DE OPERACIONES; LIMPIADOR/A

El criterio no está definido, se debe a complementos de perfiles que vienen por subrogación, acuerdos pactados en contratación, para fidelizar perfiles, para compensar penosidad, responsabilidad. Los complementos salariales que se abonan a los trabajadores/as están directamente vinculados a convenio.

Conceptos retributivos subdivididos por tipo de contrato.

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, adopta una política inclusiva en la que no se aplican restricciones de acceso a pluses o beneficios sociales según el tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad, sexo. No se implementa un sistema de primas e incentivos específicamente basados en el rendimiento.

Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, todos los complementos salariales se aplican por igual a hombres y mujeres, como se verá en el análisis por grupo profesional y en la comparativa de puestos de igual valor. Se aplican los complementos por convenio, y el completo de mejora voluntaria se aplica por los criterios explicados, salarios pactados, responsabilidad, penosidad.

Sistema y criterio de valoración de puesto de trabajo

Analizado en la auditoría retributiva. METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, cuenta con una valoración de puestos por factores.

Si tiene definido un organigrama y la valoración de puesto se realiza por nivel jerárquico y responsabilidades sobre cuenta de resultados, ventas, calidad, responsabilidad sobre otras personas. Se ha utilizado la herramienta del Ministerio donde se evalúan 4 factores y subfactores. Analizado más adelante.

Condiciones de trabajo

En términos de condiciones laborales, el régimen de trabajo en la empresa es uniforme para todos los empleados/as y se ajusta a las necesidades específicas de cada cliente. No se realizan horas extraordinarias, y no se ha implementado el trabajo a distancia en la organización.

En relación con eventos como la movilidad geográfica, el trabajo a distancia, y la presencia de personal cedido por una ETT, estos no aplican en la empresa. No se han producido inaplicaciones del Convenio Colectivo.

No disponemos de los horarios por turno de cada centro de trabajo (cliente).

Sólo disponemos de la información del horario de oficinas (partida), y los clientes son régimen de trabajo a turnos.

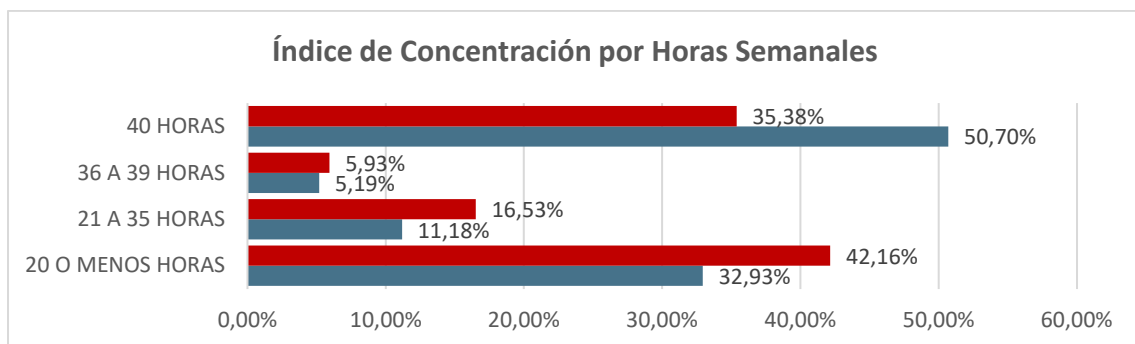
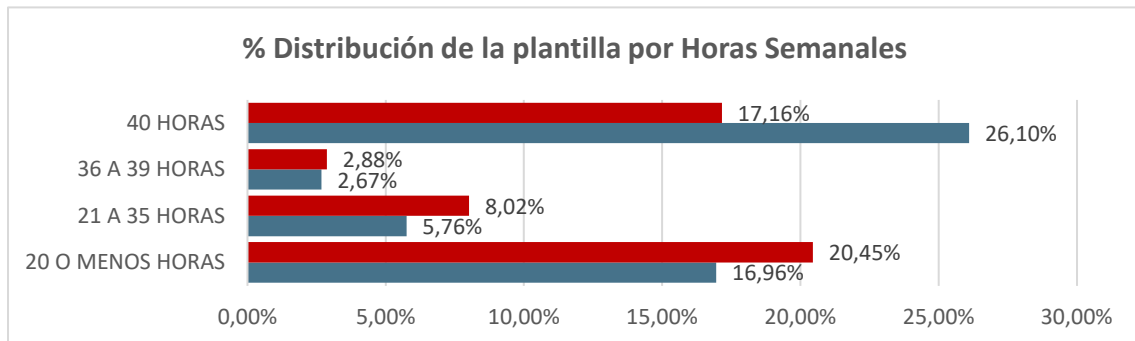
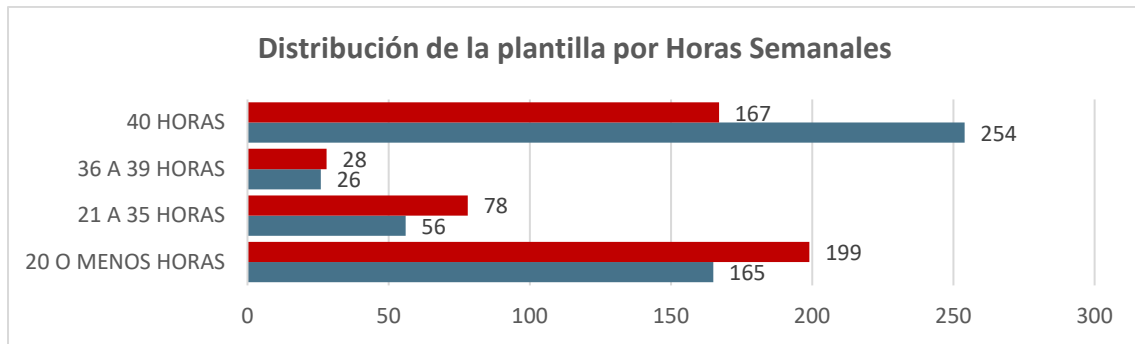
Distribución de la plantilla por horas semanales

Teniendo en cuenta 100% de la jornada va referido a 40 horas semanales.

Debido a la actividad de la empresa se pueden apreciar que las mujeres tienen mayor porcentaje de jornadas inferiores a 40 horas semanales. Pero la diferencia hombre/mujer no es significativa si comparamos hombres y mujer en cada una de las franjas analizadas.

Las jornadas reducidas por guarda legal en el año analizado son tres mujeres.

HORAS SEMANALES	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	FEMINIZACION
20 O MENOS HORAS	165	199	16,96%	20,45%	32,93%	42,16%	45,33%	54,67%	1,21
21 A 35 HORAS	56	78	5,76%	8,02%	11,18%	16,53%	41,79%	58,21%	1,39
36 A 39 HORAS	26	28	2,67%	2,88%	5,19%	5,93%	48,15%	51,85%	1,08
40 HORAS	254	167	26,10%	17,16%	50,70%	35,38%	60,33%	39,67%	0,66
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

El horario de METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, es:

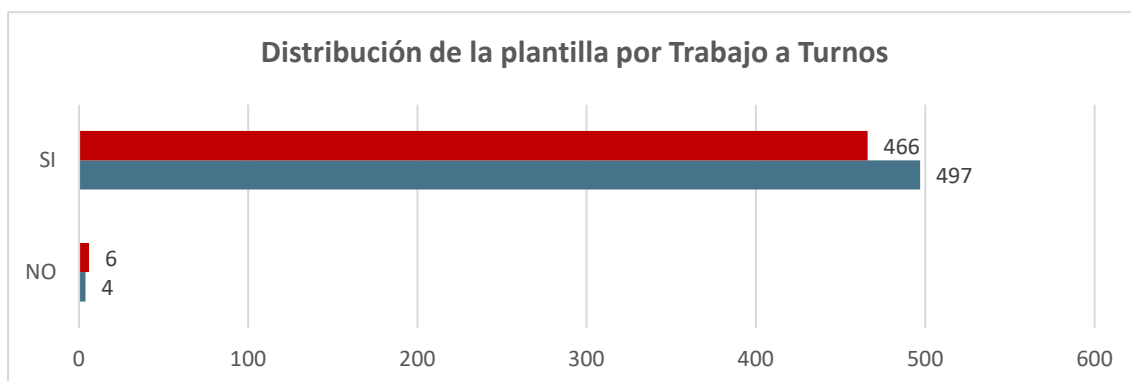
Oficinas 9.00 a 18.00

Producción: se ajustan los horarios al servicio prestado al cliente. No disponemos de los horarios de los turnos.

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, se refleja la prevalencia de un sistema de turnos para la gran mayoría de las personas en plantilla y en el caso particular de jornada partida se tienen a 4 hombres y a 6 mujeres en los departamentos de administración y RRHH

Incluir en el apartado HORARIOS Y TURNOS, la apreciación de que existen muchos horarios de fines de semana, noches y tardes, y el área de mejora de llevar registro del personal que pertenece a cada turno.

TRABAJO A TURNOS					ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE
	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	FEMINIZACION
NO	4	6	0,41%	0,62%	0,80%	1,27%	40,00%	60,00%	1,50
SI	497	466	51,08%	47,89%	99,20%	98,73%	51,61%	48,39%	0,94
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



Vacaciones

Se fija durante los tres primeros meses del año, en función de lo establecido en convenio colectivo aplicable. Cada responsable revisa las fechas pactadas organizando que el servicio al cliente quede cubierto.

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo

Tipos de extinciones del contrato (45 y 49 ET)

La extinción del contrato de trabajo, suponiendo la terminación definitiva de la relación laboral existente, puede darse por los siguientes motivos:

- Dimisión o cese voluntario de la persona empleada.
- Jubilación
- Situación de incapacidad permanente, total absoluta, gran invalidez o fallecimiento.
- Despido colectivo justificado por motivos técnicos, organizativos, económicos o de producción.
- Despido por causas objetivas, despido disciplinario o despido improcedente.

Bajas definitivas del último año, motivo

No encontramos discriminación por sexo, las bajas son proporcionales a la representatividad en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, hombre/mujer. Añadimos nueva tabla agrupando conceptos.

TIPO DE BAJA	HOMBRE	MUJER
BAJA DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS EMPRESA	63	58
BAJA NO VOLUNTARIA	0	1
BAJA POR AGOTAMIENTO IT	3	3
BAJA POR DESPIDO DISCIPLINARIO INDIVIDUAL	18	6
BAJA POR FIN DE CONTRATO	60	67
BAJA POR FIN DE OBRA	0	1
BAJA POR JUBILACION	2	4
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO DE PRUEBA	50	42
BAJA POR PASE A PENSIONISTA PERSONA TRABAJADORA	1	1
BAJA VOLUNTARIA / CES. VOL. TRABAJADOR/A PERIODO PRUEBA	161	144
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA. ART. 50 ET	1	0
RESOLUCION DEL TRABAJ.R POR MODIFICACION SUSTANCIAL CT	1	0
Voluntaria/CESE VOL. TRABAJADOR/A DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA	28	15

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Cada perfil tiene asignadas medidas de prevención en función de su puesto. Se analiza la documentación referente al sistema de prevención con perspectiva de género, que incluye los supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, cuenta con un plan de prevención de riesgos para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales. Se establece las necesidades específicas en caso de embarazo, maternidad y lactancia; y el documento ha sido revisado durante la realización de este diagnóstico, estando disponible para todas las personas de la plantilla. No contienen medidas que supongan mejoras a lo que establece la ley o el convenio. En el protocolo se establecen medidas preventivas para cada puesto independientemente de que sea ocupado por hombre o mujer, La empresa entrega un manual en el que se explican los riesgos vinculados al puesto. En el caso de embarazo, maternidad, lactancia se revisa el puesto y sus riesgos.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, no ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales. Se propone como área de mejora del plan.

Siniestralidad

Según informe de Siniestralidad de ASEPEYO la empresa durante el año 2023 ha tenido las siguientes bajas, no tenemos el dato recogido por sexo, es un área de mejora a incluir medidas en el plan.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES	Nº CASOS
ACCIDENTE DE TRABAJO	
Centro de trabajo	47
En otro Centro	1
In Itinere (Accidente de tráfico)	3
AT SIN BAJA	
Accidente de trabajo	37
Enfermedad profesional	0

CONTINGENCIAS COMUNES	Nº CASOS
Accidente no laboral	0
Recaída accidente no laboral	0
Enfermedad común	1
Recaída enfermedad común	0

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

La **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos (LOPD)** ha introducido medidas para reforzar la privacidad del personal ante los sistemas audiovisuales o de geolocalización y garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral.

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las trabajadoras y los trabajadores.

Así, el **artículo 88 LOPD** establece que *“los trabajadores (...) tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”*

Por otra parte, los **art. 89 y 90 de la LOPD** establecen, entre otras cuestiones, que los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la utilización de dispositivos de videovigilancia y sistemas de geolocalización en el lugar de trabajo para el ejercicio de las funciones de control del **artículo 20 ET**, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, asegura la desconexión digital, fuera del horario laboral, pero no tiene protocolo al respecto. Dentro de la empresa no existen dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo o de sistemas de geolocalización del personal. Área de mejora a tener en cuenta en las medidas del plan.

Acoso sexual y por razón de sexo

En la actualidad, METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, no dispone de un protocolo específico para abordar situaciones de acoso sexual y por razón de género. Como parte de las medidas propuestas en el presente plan, se realizará la negociación y consenso en la CNI para desarrollar un protocolo específico que aborde de

manera integral estos casos. En el año analizado no ha habido denuncias por este tema. Se propone negociar un nuevo protocolo específico para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Violencia de género

No se han dado en METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, ni tenemos contratadas mujeres víctimas de violencia de género.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, redactará un documento que recoja todos los derechos de las víctimas de violencia de género y lo comunicará a toda la plantilla.

Movilidad funcional y geográfica (39 y 40 ET)

Con respecto a la **movilidad funcional**¹, cabe destacar que en esta organización nunca se modifican o asignan diferentes tareas o funciones al personal con respecto a las que viene realizando habitualmente, o para las que inicialmente fue contratado.

Con respecto a la **movilidad geográfica**² cabe destacar que no se han dado traslados o desplazamientos de empleados/as a un área de trabajo que requiera un cambio de residencia a otra localidad.

Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral

La empresa aplica los beneficios legales establecidos en la ley y el convenio.

Ofrece flexibilidad en los horarios de entrada para permitir la conciliación.

¹ La **movilidad funcional** es la capacidad de la empresa, de asignar diferentes tareas o funciones a un trabajador/a, independientemente de las funciones para las que hubiese sido contratado inicialmente. Cuando se trata de movilidad funcional horizontal u ordinaria, este cambio de funciones se produce dentro del mismo grupo profesional. Sin embargo, cuando se trata de movilidad funcional vertical (ascendente o descendente) o extraordinaria, las funciones pueden corresponder a otras de diferente grupo profesional superior o inferior, siempre que existan razones técnicas y organizativas que la justifiquen.

² La **movilidad geográfica** consiste en el traslado o desplazamiento del empleado o empleada a un área de trabajo que requiere un cambio de residencia a otra localidad para cumplir con sus laborales profesionales.

Los permisos de maternidad/paternidad, reducciones de jornada, excedencias, etc. no afectan de alguna manera a la situación profesional dentro de la empresa, no llevamos registro hasta la fecha de perfiles que han promocionado después de haber disfrutado de beneficios de conciliación. Se propone como área de mejora.

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, Las personas que se acogen a reducciones de jornada para cuidado del menor o familiar o excedencias, tienen las mismas posibilidades de promocionar, recibir formación que el resto que no las solicita

Permisos retribuidos y no retribuidos: la empresa no lleva registro en el año analizado de cuantos y mujeres han solicitado permisos retribuidos, y permisos no retribuidos. Es un área de mejora para proponer medidas en el plan de igualdad. Incluir como mejora, el registro de permisos retribuidos, (incluir en ese registro permiso para concurrencia a exámenes oficiales, ya que por la edad de la plantilla puede ser significativo)

Excedencias por cuidado de familiares: 2 hombres

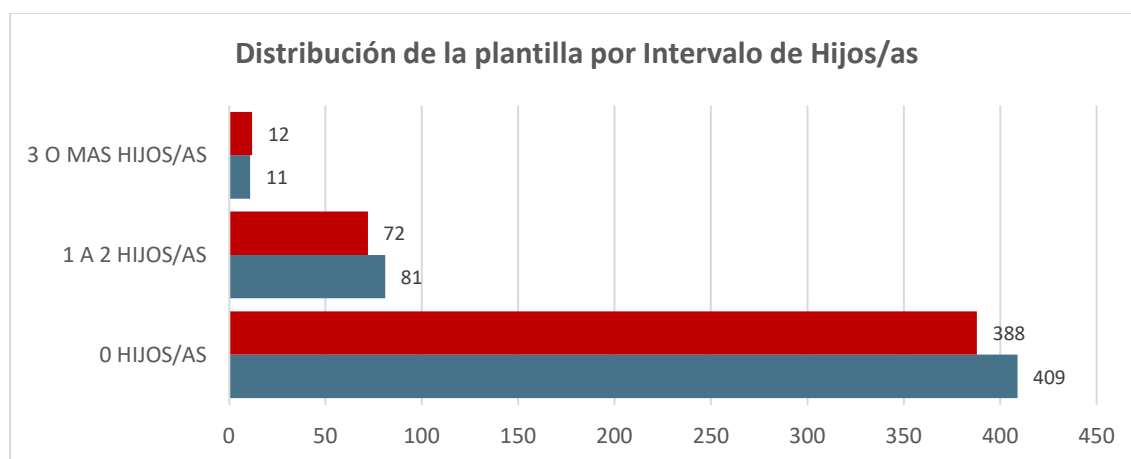
Excedencia forzosa (sin motivo): 6 hombres y 2 mujeres

Tabla Maternidad

Responsabilidades familiares: N° de hijos/as

No se desprende del análisis que exista diferencia de sexo por lo que respecta a las cargas familiares La empresa no dispone de la información completa.

INTERVALO HIJOS/AS	HOMBRE	MUJER	H/TOTAL	M/TOTAL	ÍNDICE CONCENTRACIÓN		ÍNDICE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE FEMINIZACIÓN
					H/H	M/M	H/(H + M)	M/(H + M)	
0 HIJOS/AS	409	388	42,03%	39,88%	81,64%	82,20%	51,32%	48,68%	0,95
1 A 2 HIJOS/AS	81	72	8,32%	7,40%	16,17%	15,25%	52,94%	47,06%	0,89
3 O MAS HIJOS/AS	11	12	1,13%	1,23%	2,20%	2,54%	47,83%	52,17%	1,09
Total general	501	472	51,49%	48,51%	100,00%	100,00%	51,49%	48,51%	0,94



Infrarrepresentación femenina

Hemos visto en apartado: análisis por sexo y departamento, las áreas feminizadas y masculinizadas

En términos cuantitativos, se observa una mayor presencia de mujeres en áreas específicas, principalmente en roles de LIMPIADOR/A y ADMINISTRATIVO/A. Esta distribución puede atribuirse a características inherentes al sector, donde estas funciones han sido tradicionalmente ocupadas por mujeres. A pesar de estas tendencias, se destaca que en departamentos tanto masculinizados como feminizados, las posibilidades de promoción, formación y desarrollo profesional son las mismas que en departamentos equilibrados de género.

En METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, hemos analizado que aunque la diferencia hombre/mujer con respecto al total plantilla no vemos diferencias superiores a un 40/60. En cuanto a puestos directivos, en el nivel máximo analizado en la empresa encontramos 4 hombres y 1 mujer (segregación vertical), en tercer nivel de responsabilidad encontramos equilibrio.

Se aprecia infrarrepresentación femenina en la categoría de “Especialista”.

Comunicación

La comunicación interna en la empresa se lleva a cabo a través de diversos canales habituales, como reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios y manuales. Estos canales sirven para mantener a la plantilla, sobre diversas cuestiones relevantes para el funcionamiento de la compañía. Sin embargo, hasta el momento, no se ha realizado ninguna campaña específica de comunicación o sensibilización sobre temas particulares en la empresa.

Además, existe un canal de comunicación directa de la plantilla con la empresa a través de vías telefónicas y líneas específicas, siendo utilizado con frecuencia por los empleados/as para expresar sus inquietudes o necesidades. En la comunicación interna se utiliza tanto lenguaje inclusivo como imágenes no sexistas que transmitan los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este enfoque refleja un compromiso continuo con la comunicación efectiva y la interacción bidireccional entre la empresa y su personal. Se propone como área de revisión a tener en cuenta en las medidas del plan.

Registro y Auditoría retributiva

1. Normativa, concepto y vigencia

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo».

Para realizar la auditoría retributiva, hay que calcular la brecha salarial de sexo.

La Comisión Europea define la brecha salarial de sexo como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. 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 METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, 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 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.
2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional.
 - c. Formación.
 - d. Promoción profesional.
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g. Infrarrepresentación femenina.
 - h. Retribuciones.
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de

Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.»

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:
 - a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - c. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo

profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la **media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.**

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:
 1. La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos

de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
3. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

Disposición transitoria única. Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas. La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Concepto de Auditoria Retributiva

De acuerdo con el **artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Vigencia de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tendrá una vigencia de 2 años.

La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, es la responsable de la realización de la auditoría.

2. Requisitos previos: elaboración del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, ha procedido a la realización el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los **artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán que elaborar un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto a lo dispuesto en el artículo 5 para todas las empresas:

«**a.** El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los **artículos 4 y 8.1.a)** aunque **pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.**

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el **artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores**, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

La valoración de puestos de trabajo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los **artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**. Para la elaboración de ambos instrumentos de transparencia retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo, se han utilizado las siguientes herramientas que incluyen los principios regulados en los artículos mencionados y se han realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT):

- Herramienta de Registro Retributivo IR!
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

3. Contenido de la auditoría

La auditoría retributiva consta de un diagnóstico de la situación retributiva y de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Diagnóstico de la situación retributiva

De acuerdo con el **art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre**, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Por ello, para la elaboración del diagnóstico retributivo, se debe partir de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el **Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre**, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

Verificaciones previas

- El registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, y a los trabajos de igual valor.
- Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio de aplicación.
- Se ha calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.
- Incluimos el informe que justifica diferencias salariales a la que hace referencia el **art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%. También se analizará si existe informe en el supuesto de que esta diferencia se produzca en relación a alguno de

los siguientes conceptos: salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales.

- El número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el **modelo 190 de la AEAT** para el mismo período de referencia y comprobar que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.
- Se han revisado las cuentas del Plan General de Contabilidad para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.
- Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad para proceder a la valoración de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

Departamentos analizados

DEPARTAMENTO
ESTRUCTURA
OPERATIVA

Puestos analizados

PUESTO
ADMINISTRATIVO/A
ENCARGADO/A
ESPECIALISTA/ ESPECIALISTA-CONDUCTOR/A
GERENTE DE OPERACIONES
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A
LIMPIADOR/A
TÉCNICO/A PREVENCIÓN

Valoración de puestos por factores. (VPT)

Se utiliza la última “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” publicada por el Ministerio de Igualdad el 19 de julio 2022

“Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

Con esta Herramienta y su guía de uso se podrá elaborar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta, junto con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.”

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, ha realizado una VPT en función de las funciones que desempeña cada puesto.

Los factores analizados han sido:

A) Naturaleza de las funciones o tareas

A.1) Polivalencia o definición extensa de obligaciones

A.2) Esfuerzo físico

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) Esfuerzo mental

A.4) Esfuerzo emocional

A.5) Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6) Responsabilidades funcionales

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) Autonomía

B) Condiciones educativas

B.1) Enseñanza reglada

C) Condiciones profesionales y de formación

C.1) Conocimientos y comprensión

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2) Aptitudes

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3) Habilidades sociales

C.3.1) Capacidad comunicativa

- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

- D.1) Entorno
 - D.1.1) Condiciones físicas
 - D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2) Condiciones organizativas
 - D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
 - D.2.2) Desplazamientos y viajes

Resultado VPT

- Agrupaciones según herramienta VPF

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	GERENTE DE OPERACIONES(713)
Agrupación 8	TECNICO/A PREVENCIÓN(674)
Agrupación 7	ENCARGADO/A(602)
	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A(648)
Agrupación 6	ADMINISTRATIVO/A(524)
Agrupación 4	LIMPIADOR/A(306)
	ESPECIALISTA(375)
	ESPECIALISTA LIMPIADOR/A CONDUCTOR/A(388)

- Categorización según herramienta VPF

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
LIMPIADOR/A	423	367	Equilibrada
ESPECIALISTA	21	92	Masculinizada
ENCARGADO/A	22	31	Equilibrada
GERENTE DE OPERACIONES	1	4	Masculinizada
ADMINISTRATIVO/A	3	0	Feminizada
TECNICO/A PREVENCIÓN	0	1	Masculinizada
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	2	1	Feminizada
ESPECIALISTA LIMPIADOR/A CONDUCTOR/A	0	5	Masculinizada

4. Auditoría retributiva

De la Herramienta de Registro Retributivo Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad encontramos:

- Agrupación según clasificación profesional de la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, (Registro Retributivo)

Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04
ESCALA 04	ESPECIALISTA				118
ESCALA 04	LIMPIADOR/A				790
ESCALA 06	ADMINISTRATIVO/A		3		
ESCALA 07	ENCARGADO/A		1	52	
ESCALA 07	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A		3		
ESCALA 08	TÉCNICO/A PREVENCIÓN		1		
ESCALA 09	GERENTE DE OPERACIONES	5			

- Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva) (Registro Retributivo)

Escala-empresa	Puesto-empresa	ESCALA 04	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08	ESCALA 09
ESCALA 04	ESPECIALISTA	118				
ESCALA 04	LIMPIADOR/A	790				
ESCALA 06	ADMINISTRATIVO/A		3			
ESCALA 07	ENCARGADO/A			53		
ESCALA 07	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A			3		
ESCALA 08	TÉCNICO/A PREVENCIÓN				1	
ESCALA 09	GERENTE DE OPERACIONES					5

Análisis del registro retributivo. Grupo profesional.

Análisis Promedio Cantidades equiparadas. 2.1.a. Análisis de Importes Equiparados.
Promedios. Por Grupo de clasificación aplicable a la empresa

Grupo 01	Grupo 02	Grupo 03	Grupo 04
•Salario base equiparado: -19% Brecha a favor de la mujer. •Total complementos equiparados: 9% •Total retribución equiparada: -3% Brecha a favor de la mujer. •No encontramos diferencias salariales superiores a un 25% en complementos ni en total remuneración. (RD 902/20 exige justificación si diferencia superior a un 25% en el total remuneraciones hombre-mujer).	•Salario base equiparado: -103% Brecha a favor de la mujer. •Total complementos equiparados: 9% •Total retribución equiparada: 2%. •No encontramos diferencias salariales superiores a un 25% en complementos ni en total remuneración. (RD 902/20 exige justificación si diferencia superior a un 25% en el total remuneraciones hombre-mujer).	•Salario base equiparado: 9% •Total complementos equiparados: 35% •Total retribución equiparada: 18% •La brecha se debe a que dos mujeres han tenido baja de larga duración, y la empresa no puede anualizar ni normalizar las cantidades realmente percibidas por estas dos mujeres.	•Salario base equiparado: 6% •Total complementos equiparados: 14% •Total retribución equiparada: 7% •No encontramos diferencias salariales superiores a un 25% en complementos ni en total remuneración. (RD 902/20 exige justificación si diferencia superior a un 25% en el total remuneraciones hombre-mujer).

Análisis de Auditoría retributiva (puestos de igual valor)

Análisis promedio cantidades equiparadas 2.1.b. Importes equiparados promedios. Registro según valoración de puestos por factores

<u>Escala 04</u>	<u>Escala 06</u>	<u>Escala 07</u>	<u>Escala 08</u>	<u>Escala 09</u>
•Salario base equiparado: 6% •Total complementos equiparados: 14% •Total retribuciones equiparadas: 7% •No existe brecha por razón de sexo.	•No encontramos brechas, debido a que la escala está formada por mujeres.	•Salario base equiparado: 1% •Total complementos equiparados: 34% •Total retribuciones equiparadas: 16% •La brecha se debe a que dos mujeres han tenido baja de larga duración, y la empresa no puede anualizar ni normalizar las cantidades realmente percibidas por estas dos mujeres.	•Segregación funcional: Solo hombres.	•Salario base equiparado: -19% Brecha a favor de la mujer. •Total complementos equiparados: 9% •Total retribuciones equiparadas: -3% Brecha a favor de la mujer. •No encontramos diferencias salariales superiores a un 25% en complementos ni en total remuneración. (RD 902/20 exige justificación si diferencia superior a un 25% en el •total remuneraciones hombre-mujer).

El análisis completo de auditoría retributiva y registro se encuentra en el diagnóstico firmado por la CNPI. El resumen de conclusiones es que no se han encontrado brechas por razón de sexo ni en el registro retributivo ni en la auditoría retributiva (comparativa de puestos de igual valor)

Sin embargo, en el área de actuación se establecen medidas futuras para mantener la situación actual, las cuales contienen plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento.

5. Plan de actuación para la corrección desigualdades retributivas.

Todas las medidas en relación a esta área están recogidas en el plan.

✓ Informe de resultados de la Auditoría retributiva.

Fecha inicio auditoria: 2023

Fecha fin auditoria: 2023

Diagnóstico retributivo: 2023

Vigencia: Desde la firma del plan hasta los 2 años de vigencia del plan.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Responsable de igualdad

Objetivo específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
0	Responsable de Igualdad	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia que gestione el Plan, e informe a la Comisión de Seguimiento.	Responsable de igualdad	Formación de la persona responsable de igualdad, como agente de igualdad o similar	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	Coste de la formación
1	Responsable de Igualdad	Habilitar un correo electrónico con acceso de la persona responsable de igualdad específico para canalizar las cuestiones relacionadas respecto al plan de igualdad entre mujeres y hombres	Responsable de igualdad	Departamento IT	Creación de correo	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	Coste sistemas
2	Responsable de Igualdad	Informar a la plantilla de la designación de la persona y difundir el correo electrónico específico para cuestiones relacionadas con el plan de igualdad . Se difundirá por medios que garanticen que llega la información a toda la plantilla.	RRHH/Responsable de igualdad	RRHH/Responsable de igualdad	Difusión del nombramiento y de la dirección de correo. Contenido de la difusión. Medios utilizados para difundirlo. Nº de personas a las que ha llegado.	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	

Selección y contratación

Objetivo específico: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y en todas las áreas, actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, en concreto en las áreas donde hay infrarrepresentación, mandos superiores.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
3	Acceso y Selección	Informar a las empresas colaboradoras del compromiso de la empresa con la igualdad en todas sus políticas de selección y contratación. Incluir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo.	RRHH/Responsable de Igualdad	Nº de empresas informadas.	Documento enviado/ empresas a las que se envía. Revisión ofertas de empleo. Muestreo Nº de empresas informadas	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	0,00
4	Acceso y Selección	Establecer un protocolo de selección y contratación con criterios objetivos y que tenga en cuenta la perspectiva de género, incluyendo pautas o un guion de preguntas a evitar para no incurrir en posibles sesgos de género inconscientes. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Contenido del protocolo y guion elaborado. Documentos revisados y correcciones realizadas.	Septiembre 2024	Julio 2025	Julio 2028	Incluido en coste asesoramiento del plan
5	Acceso y Selección	Revisar en las descripciones de puestos de las ofertas de empleo las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales amplia disponibilidad, buena presencia.)	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría/ Consultora externa	Análisis de un muestreo e información de correcciones realizadas	Diciembre 2024	Julio 2025	Julio 2028	10% salario responsable de igualdad

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
6	Acceso y Selección.	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer en las vacantes de los puestos masculinizados.	RRHH/Repo	RRHH	Nº de CV recibidos h/m y perfil seleccionados para cada puesto en los que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
7	Acceso y Selección.	Realizar acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B captando su CV.	RRHH/Repo	Recursos externos	Nº de CV recibidos h/m y perfil seleccionados para cada puesto en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	Enero 2025	Julio 2025	Julio 2028	

Selección y contratación

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
8	Selección y contratación	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	RRHH/Responsable de Igualdad	Plataformas	Análisis de un muestreo	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
9	Selección y contratación	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Revisión de ofertas publicadas	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Gestoría/coste
10	Selección y contratación	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de subrogaciones y nuevas contrataciones, desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	Febrero 2025	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
11	Selección y contratación	Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén sub representadas.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Informe donde se detallen los puestos de difícil reclutamiento	Enero 2025	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Clasificación profesional

Objetivo específico: Dar una imagen fiel y real a las responsabilidades y funciones del puesto, así como las exigencias y necesidades (experiencia, formación...), que la clasificación profesional tenga un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Buscar la objetividad a la hora de valorar las nuevas incorporaciones atendiendo a las necesidades objetivas del puesto y no a cuestiones de género.

Objetivo específico: Se trata de conseguir una representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos, departamentos, grupos/categoría profesional.

Objetivo específico: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
12	Clasificación Profesional	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, o en femenino y masculino.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de grupos profesionales, descripciones de puestos revisados. Denominaciones neutras y no sexistas.	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Gestoría/coste
13	Clasificación Profesional	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, que tenga en cuenta la perspectiva de género.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Muestreo.	Julio 2026	Julio 2027	Julio 2028	
14	Clasificación Profesional	Realizar una nueva valoración de puestos de trabajos a mitad de vigencia del plan teniendo en cuenta las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Gestoría/consultora externa	Enero 2026	Julio 2027	Julio 2028	

Formación

Objetivo específico: Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y realizar un desarrollo de las personas para que puedan lograr los objetivos fijados por la empresa y permitir un desarrollo integral de las personas.

Objetivo específico: Formar en habilidades que sirvan para mejorar el desarrollo personal, y habilidades transversales útiles para la promoción en la empresa, así como para en general mejorar la vida profesional y personal.

Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en el centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
15	Formación	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, y en la formación destinada a reciclaje.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acuden a la formación	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste de la empresa de formación
16	Formación	Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional). Previo informe del departamento de formación.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Revisión de criterios publicados. Número de solicitudes de la plantilla al acceso a formaciones diferentes de las establecidas en el itinerario. Veces que se concede	Septiembre 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	Coste de la empresa de formación

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
17	Formación	Realizar una campaña de formación genérica en igualdad para toda la plantilla, incluyendo prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género. Esta formación, genérica, tendrá como objetivo principal la sensibilización.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Nº de curso realizados/horas/ contenido H/M que acuden a la formación	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste de la empresa de formación
18	Formación	Formar en profundidad en igualdad y sesgos de género inconscientes al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Formación realizada Contenido de la formación H/M que reciben la formación	Marzo 2025	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
19	Formación	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Revisión de contenidos	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
20	Formación	Formar a la Comisión de Seguimiento en igualdad.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Revisión de contenidos	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste de formación
21	Formación	Realizar toda la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, en la medida de lo posible y en todo caso compensada, en la medida de lo posible, compensando las horas de formación en tipo libre en caso de trabajo a turnos.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	RRHH	Nº de formaciones fuera del horario laboral. H/M que acuden	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Se valora la formación/Coste empleado por tiempo de trabajo dedicado a la formación

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Revisión final	Presupuesto
22	Formación	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	RRHH	Nº veces que se aplica	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste de formación
23	Formación	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	RRHH	Informe de formación	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
24	Formación	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	Gestoría/consultora externa	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
25	Formación	Diseñar un canal informativo, respecto a las acciones formativas.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	RRHH	Diseño del canal	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
26	Formación	Desarrollar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en los puestos en los que están poco o nada representadas.	RRHH/Responsable de Igualdad/Responsable de formación	RRHH	Programas desarrollados. Nº de mujeres que participan en los mismos. Nº de horas. Mujeres que han promocionado por esta vía.	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	

Promoción y ascenso profesional

Objetivo específico: Garantiza que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, proponiendo candidaturas internas para promoción.

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
27	Promoción y ascenso profesional	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa, en igualdad de mérito y capacitación.	RRHH/Responsable de Igualdad	Responsables de área	Nº de solicitudes y Nº de vacantes cubiertas por contratación interna y Nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	Diciembre 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
28	Promoción y ascenso profesional	Comunicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación que garanticen que llega a toda la plantilla, así como de los requisitos para promocionar.	RRHH/Responsable de Igualdad	Responsables de área	Publicaciones de ofertas de promoción. Perfil seleccionado en promoción. Canal de comunicación utilizado	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	0,00

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
29	Promoción y ascenso profesional	Realización de un seguimiento anual de las promociones, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento.	RRHH/ Responsable de Igualdad	Responsables de área	Informe de promociones desagregado por puesto, indicando puesto de origen y puesto al que se promociona	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
30	Promoción y ascenso profesional	Establecer un procedimiento de promoción objetivo y con perspectiva de género donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro	RRHH/Responsable de Igualdad	Responsables de área	Documento redactado	Marzo 2025	Julio 2026	Julio 2028	

Promoción y ascenso profesional

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
31	Promoción profesional	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Responsable de Igualdad	RRHH	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Julio 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	0,00

Promoción y ascenso profesional

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
32	Promoción profesional	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Responsable de Igualdad	RRHH	Informe desagregado por sexo de las promociones	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
33	Promoción profesional	Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 5% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Responsable de Igualdad.	RRHH	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
34	Promoción profesional	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Responsable de Igualdad.	RRHH	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Diciembre 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
35	Promoción profesional	Aumentar en un 10% la representación femenina en las promociones.	Responsable de Igualdad.	RRHH	Informe desagregado por sexo de las promociones	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	

Salud laboral con perspectiva de género.

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de sexo en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
36	Salud laboral	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Octubre 2024	Julio 2026	Julio 2028	Coste Mutua
37	Salud laboral	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Octubre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste Mutua
38	Salud laboral	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Incorporación de la perspectiva de género	Febrero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	0,00
39	Salud laboral	Reunión con la persona responsable de la salud laboral para informar a la comisión de seguimiento de los cambios implementados por la medida anterior.	RRHH/Responsable de Igualdad		Informe desagregado por sexo de IT	Febrero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
40	Salud laboral	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexo.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua prevención	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	Coste Mutua
41	Salud laboral	“Solicitar al cliente” donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de solicitudes realizadas / Solicitudes Concedidas	Septiembre 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
42	Salud laboral	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Perspectiva de género incorporada	Septiembre 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	

Condiciones de trabajo

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de sexo en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
43	Condiciones de Trabajo	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Contratos temporales transformados en indefinidos, contratos a tiempo parcial y aumentos de jornada desagregado por sexo.	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	RRHH
44	Condiciones de Trabajo	La comisión realizará una revisión anual de la plantilla desagregada por sexo SEGÚN TURNOS DE TRABAJO en cada una de las provincias. Esta medida se iniciará en el año 2 de la vigencia del plan	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Informe de turnos por provincia, desagregado por sexo.	Enero 2026	Julio 2027	Julio 2028	
45	Condiciones de Trabajo	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Comunicaciones realizadas. Informe de conversión de contratos parciales y/o aumentos de jornada.	Octubre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
46	Condiciones de Trabajo	Facilitar que las personas trabajadoras puedan solicitar aumentos de jornada a través de los canales de comunicación de la Empresa.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Nº Solicitudes recibidas / Solicitudes concedidas	Septiembre 2024	Julio 2025	Julio 2028	
47	Condiciones de Trabajo	La empresa fomentará la AMPLIACIONES de jornadas parciales. Presentará a la comisión un listado de contratos de jornadas parciales ampliadas, desagregado por sexo. El objetivo de la medida es la reducción del % parcialidad del sexo que tiene mayor parcialidad al menos un 10%.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Informe de conversión de contratos parciales y/o aumentos de jornada.	Septiembre 2025	Julio 2026	Julio 2028	
48	Condiciones de Trabajo	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	Coste Responsable Igualdad
49	Condiciones de Trabajo	Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Septiembre 2026	Julio 2028	Julio 2028	
50	Condiciones de Trabajo	La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	septiembre 2025	Julio 2026	Julio 2028	
51	Condiciones de Trabajo	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Septiembre 2026	Julio 2027	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
52	Condiciones de Trabajo	Realizar una entrevista de salida voluntaria a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo. (estructura / operativa)	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Septiembre 2026	Julio 2027	Julio 2028	

Auditoria retributiva

Objetivo específico: Realizar revisión del registro salarial anual (por grupo categoría, nivel exigencia y responsabilidad) y realizar un seguimiento de las remuneraciones para evitar brechas de sexo.

Objetivo específico: Seguir y mejorar con el sistema de remuneración igualitario en función de la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales, y a factores relacionados con el desempeño. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
53	Auditoría Retributiva	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	RRHH/Responsable de Igualdad	Consultoría externa	Documento registro salarial, desglose de conceptos y su aplicación (criterios y perfiles que reciben los diferentes conceptos salariales)	Enero 2026	Julio 2027	Julio 2028	Consultoría
54	Auditoría Retributiva	Realizar una nueva auditoría salarial a mitad de vigencia del plan.	RRHH/Responsable de Igualdad	Consultoría externa	Revisión de auditoría	Enero 2026	Julio 2027	Julio 2028	
55	Auditoría Retributiva	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. (Según el RD se considera brecha a partir del 25%, pero si se detecta por debajo del 20% también sería conveniente que se establecieran medidas o tenerlo en cuenta al establecer criterios de selección y clasificación).	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Consultoría externa	Informe de brecha Medidas correctoras	Enero 2026	Julio 2027	Julio 2028	

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, siempre que el puesto lo permita.

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
56	Conciliación y corresponsabilidad	Difundir mediante un folleto informativo y a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. Incluidas las novedades del RD 5/2023 de 28 de junio	Responsable de Igualdad	RRHH	Elaboración de folletos, contenido de los mismos y comunicación realizada. Canales por los que se ha realizado la comunicación.	Diciembre 2024	Julio 2025	Julio 2028	0,00
57	Conciliación y corresponsabilidad	Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Web, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres con un mensaje para sensibilizar en corresponsabilidad.	Responsable de Igualdad	RRHH	Información facilitada. Contenido.	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste de búsqueda de nuevo perfil para sustituir a la persona que solicita cambio de centro

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
58	Conciliación y corresponsabilidad	Permiso retribuido concurrencia exámenes oficiales.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se solicita, desagregado por sexo.	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
59	Conciliación y corresponsabilidad	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Responsable de Igualdad	RRHH	Número de personas que se acogen a la medida desagregadas por sexo.	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
60	Conciliación y corresponsabilidad	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación. Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Responsable de Igualdad	RRHH	Número de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación por sexo, categoría y contrato	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
61	Conciliación y corresponsabilidad	Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año, previo aviso de 3 días de antelación y justificación.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
62	Conciliación y corresponsabilidad	Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, hijo/a con reserva de puesto de trabajo con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
63	Conciliación y corresponsabilidad	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 siempre que existan vacantes	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
64	Conciliación y corresponsabilidad	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios OFICIALES. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
65	Conciliación y corresponsabilidad	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
66	Conciliación y corresponsabilidad	Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
67	Conciliación y corresponsabilidad	Facilitar cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas, y previo acuerdo con la empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
68	Conciliación y corresponsabilidad	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), previo acuerdo con la empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
69	Conciliación y corresponsabilidad	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
70	Conciliación y corresponsabilidad	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
71	Conciliación y corresponsabilidad	Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: - Acompañamiento a visitas médicas de descendientes de hasta 16 años y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o a dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso deberán justificarse a posteriori. - Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. - Para acompañar a cónyuge o pajera de hecho y familiares hasta 1º grado de consanguinidad, a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer. Para este supuesto concreto las horas se podrán ver incrementadas en 4 horas anuales adicionales. - Acompañamiento médico a mayores de 65 años que sea necesario por requerimiento médico. - No será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos Individuales. - En el supuesto que la cita sea fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos. - Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se solicita y concede desagregado por sexo	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
72	Conciliación y corresponsabilidad	Flexibilizar el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante y de manera fraccionada por días completos.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
73	Conciliación y corresponsabilidad	Posibilitar la unión del permiso de paternidad y maternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	0,00
74	Conciliación y corresponsabilidad	Licencia no retribuida a la pareja de hecho legalmente reconocida, para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Número de veces que se aplica la medida	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
75	Conciliación y corresponsabilidad	Realización de un registro anual del ejercicio de cada uno de los diferentes permisos y medidas de conciliación, tanto los recogidos en la norma como las mejoras disponibles en la empresa, desagregado por sexo.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de Igualdad. RRHH	Informe de medida	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
76	Conciliación y corresponsabilidad.	Sensibilizar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos a utilizar los permisos parentales y la corresponsabilidad.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Documento de sensibilización. Número de personas que se acogen a la medida	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Infrarrepresentación femenina

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
77	Infrarrepresentación Femenina	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría	Informe de la plantilla por puesto categoría desagregada por sexo	Enero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	Coste gestoría

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
78	Infrarrepresentación Femenina	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría	Análisis realizado. Búsqueda de perfiles femeninos para cubrir áreas masculinizadas	Marzo 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
79	Infrarrepresentación Femenina	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Búsquedas realizadas, solicitud a centros formativos	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
80	Infrarrepresentación Femenina	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 10% (la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada) – Cuando no se logre alcanzar el objetivo, debido al tipo de servicios que se presentará un informe explicativo de rechazos de puestos.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de hombres y mujeres desagregado por puesto y departamento. Comparativa con año anterior	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Negociar en la CSI el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo comunicarlo a toda la plantilla.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
81	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Testeo del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Revisión del protocolo aprobado	Septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste gestoría Coste Responsable de igualdad
82	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RRHH/Responsable de Igualdad	Gestoría/Empresa formación	Formación Nº horas hombre/mujer que reciben la formación	Septiembre 2024	Julio 2025	Julio 2028	Coste formación
83	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua	Informe, medidas. Resolución	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste formación
84	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración de campañas específicas de sensibilización en aquellos centros en los que haya habido algún caso.	RRHH/Responsable de Igualdad	Mutua	Informe de campaña	Diciembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste gestoría/Coste responsable de igualdad

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
85	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de Igualdad. Formación	Empresa formadora	Modulo a incluir en formación	Enero 2025	Julio 2026	Julio 2028	
86	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Informar a la plantilla de la aprobación del nuevo protocolo de acoso. Informar del correo electrónico creado para realizar posibles denuncias asegurando que dicha información llegue a toda la plantilla.	Responsable de Igualdad. Formación	RRHH	Comunicación realizada. Canales utilizados	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	
87	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Igualdad. Formación	Empresa formadora	Formación específica	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	
88	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Igualdad. Formación	Empresa formadora	Formación específica	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	

Violencia de género y violencia sexual

Objetivo específico: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
89	Violencia de género	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. Se negociará durante la vigencia de este plan una guía que recoge todos los derechos de las víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad	Plataforma/ Responsable de igualdad	Información trasladada	jul-24	jul-25	Julio 2028	Coste responsable de igualdad
90	Violencia de género	Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en MTL, se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros.	Responsable de Igualdad	Responsable de igualdad	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	jul-25	Julio 2028	0,00
91	Violencia de género	Reordenación del tiempo de trabajo. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad	Responsable de igualdad	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	jul-25	Julio 2028	Coste de tiempo del perfil que lo solicita

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
92	Violencia de género	Excedencia por razón violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Responsable de Igualdad. RRHH	Responsable de igualdad/Equipo directivo	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
93	Violencia de género	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
94	Violencia de género	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Responsable de Igualdad. RRHH	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
95	Violencia de género	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permios retribuido de 3 días como máximo.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
96	Violencia de género	Ayuda económica La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en su caso, las 10 sesiones totales anuales y el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
97	Violencia de género	Ayuda económica La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en CONCEPTO DE ALQUILER O MUDANZA el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa. La empresa lo abonará contra factura presentada	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
98	Violencia de género	Permisos: A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
99	Violencia de género	Ayuda económica Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal: En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional. Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
100	Violencia de género	Ayuda económica Anticipos Las víctimas: Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
101	Violencia de género	Vacaciones. Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
102	Violencia de género	Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género. La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
103	Violencia de género	Medidas de seguridad Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo. Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio. Teletrabajo: En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. Siempre que el servicio lo permita.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
104	Violencia de género	Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral. En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones: - En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador, atendiendo al principio de tipicidad del Régimen Sancionador aplicable Según Convenio Colectivo o norma convencional aplicable. - En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos. - Habrà que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
105	Violencia de género	Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
106	Violencia de género	Recolocación en otra empresa del grupo. En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro físico de trabajo (entendiendo este, donde habitualmente se desarrolla su trabajo) la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. Si es la trabajadora la que fuera a ser trasladada, el traslado a cualquier otro centro de trabajo será en las condiciones siguientes: - La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro. - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante. - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses. - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando. - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto. - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional. - La trabajadora tendrá referencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.	Responsable de Igualdad	RRHH	Nº de veces que se aplica la medida	jul-24	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Violencia de género y violencia sexual

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
107	Violencia de género	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Responsable de Igualdad	RRHH	Colaboraciones establecidas	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
108	Violencia de género	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas	Responsable de Igualdad	RRHH	Colaboraciones establecidas	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
109	Violencia de género	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Responsable de Igualdad	RRHH	Colaboraciones establecidas	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Comunicación y sensibilización

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
110	Comunicación y Sensibilización	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. .	Responsable de Igualdad	RRHH	Formaciones realizadas	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	Coste formación
111	Comunicación y Sensibilización	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres	RRHH/Responsable de Igualdad	Plataformas	Canales empleados y Nº de personas a las que llega por sexo. CV de h/m recibidos-perfil seleccionado.	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
112	Comunicación y Sensibilización	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna (usar las guías de ayuda del Ministerio).	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	
113	Comunicación y Sensibilización	La empresa redactará un manual de acogida a la plantilla en el que se incluya con uno de sus valores el respeto de la igualdad en todas sus políticas.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Documento preparado	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	

Comunicación y sensibilización

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
114	Comunicación y Sensibilización	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	RRHH/Responsable de Igualdad		Número de veces	Julio 2024	Julio 2025	Julio 2028	
115	Comunicación y Sensibilización	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	RRHH/Responsable de Igualdad		Espacio en la memoria	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	
116	Comunicación y Sensibilización	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	RRHH/Responsable de Igualdad		Aplicación de la medida	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Comunicación y sensibilización

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
117	Comunicación y Sensibilización	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH	Colaboraciones	Julio 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

Comunicación y sensibilización

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

Nº	Área	Medida	Responsable	Recursos asociados	Indicador	Plazo inicio	Revisión	Evaluación final	Presupuesto
118	Comunicación y Sensibilización	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Folleto y Nº de personas informadas	Febrero 2025	Julio 26, 27	Julio 2028	
119	Comunicación y Sensibilización	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	RRHH/Responsable de Igualdad	RRHH/Responsable de Igualdad	Campaña y contenido	septiembre 2024	Julio 25, 26, 27	Julio 2028	

104

AS
AVIATION SERVICES

Calendario de priorización

PLAZO INICIO	Nº	AREA
julio-24	0	Responsable de Igualdad
julio-24	1	Responsable de Igualdad
julio-24	2	Responsable de Igualdad
julio-24	3	Acceso y Selección
julio-24	8	Selección y contratación
julio-24	9	Selección y contratación
julio-24	12	Clasificación Profesional
julio-24	15	Formación
julio-24	21	Formación
julio-24	86	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
julio-24	87	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
julio-24	88	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
julio-24	89	Violencia de género
julio-24	90	Violencia de género
julio-24	91	Violencia de género
julio-24	92	Violencia de género
julio-24	93	Violencia de género
julio-24	94	Violencia de género
julio-24	95	Violencia de género
julio-24	96	Violencia de género
julio-24	97	Violencia de género
julio-24	98	Violencia de género

PLAZO INICIO	Nº	AREA
julio-24	99	Violencia de género
julio-24	100	Violencia de género
julio-24	101	Violencia de género
julio-24	102	Violencia de género
julio-24	103	Violencia de género
julio-24	104	Violencia de género
julio-24	105	Violencia de género
julio-24	106	Violencia de género
julio-24	107	Violencia de género
julio-24	108	Violencia de género
julio-24	109	Violencia de género
julio-24	110	Comunicación y Sensibilización
julio-24	111	Comunicación y Sensibilización
julio-24	112	Comunicación y Sensibilización
julio-24	113	Comunicación y Sensibilización
julio-24	114	Comunicación y Sensibilización
julio-24	115	Comunicación y Sensibilización
julio-24	116	Comunicación y Sensibilización
julio-24	117	Comunicación y Sensibilización
septiembre-24	4	Acceso y Selección
septiembre-24	6	Acceso y Selección.
septiembre-24	17	Formación
septiembre-24	19	Formación
septiembre-24	20	Formación
septiembre-24	22	Formación
septiembre-24	23	Formación

PLAZO INICIO	Nº	AREA
septiembre-24	32	Promoción profesional
septiembre-24	46	Condiciones de Trabajo
septiembre-24	47	Condiciones de Trabajo
septiembre-24	56	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	57	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	71	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	72	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	73	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	74	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	75	Conciliación y corresponsabilidad
septiembre-24	76	Conciliación y corresponsabilidad.
septiembre-24	79	Infrarrepresentación Femenina
septiembre-24	80	Infrarrepresentación Femenina
septiembre-24	81	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
septiembre-24	82	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
septiembre-24	119	Comunicación y Sensibilización
octubre-24	36	Salud laboral
octubre-24	37	Salud laboral
octubre-24	45	Condiciones de Trabajo
diciembre-24	5	Acceso y Selección
diciembre-24	24	Formación
diciembre-24	33	Promoción profesional
diciembre-24	58	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	59	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	60	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	61	Conciliación y corresponsabilidad

PLAZO INICIO	Nº	AREA
diciembre-24	62	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	63	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	64	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	65	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	66	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	67	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	68	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	69	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	70	Conciliación y corresponsabilidad
diciembre-24	83	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
diciembre-24	84	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
enero-25	7	Acceso y Selección.
enero-25	11	Selección y contratación
enero-25	25	Formación
enero-25	26	Formación
enero-25	28	Promoción y ascenso profesional
enero-25	29	Promoción y ascenso profesional
enero-25	35	Promoción profesional
enero-25	40	Salud laboral
enero-25	43	Condiciones de Trabajo
enero-25	48	Condiciones de Trabajo
enero-25	77	Infrarrepresentación Femenina
enero-25	85	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
febrero-25	10	Selección y contratación
febrero-25	38	Salud laboral
febrero-25	39	Salud laboral

PLAZO INICIO	Nº	AREA
febrero-25	118	Comunicación y Sensibilización
marzo-25	18	Formación
marzo-25	30	Promoción y ascenso profesional
marzo-25	78	Infrarrepresentación Femenina
julio-25	31	Promoción profesional
septiembre-25	16	Formación
septiembre-25	41	Salud laboral
septiembre-25	42	Salud laboral
septiembre-25	50	Condiciones de Trabajo
diciembre-25	27	Promoción y ascenso profesional
diciembre-25	34	Promoción profesional
enero-26	14	Clasificación Profesional
enero-26	44	Condiciones de Trabajo
enero-26	53	Auditoría Retributiva
enero-26	54	Auditoría Retributiva
enero-26	55	Auditoría Retributiva
julio-26	13	Clasificación Profesional
septiembre-26	49	Condiciones de Trabajo
septiembre-26	51	Condiciones de Trabajo
septiembre-26	52	Condiciones de Trabajo

MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales

METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos

Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Cada medida lleva asociada los recursos necesarios para su cumplimiento

SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada año, de las cuales se levantará acta. En el caso de que los centros sin RLT convocasen elecciones sindicales serían los elegidos los que formarían parte de la CSI en los términos establecidos en el apartado siguiente.

Reglamento y funciones de la comisión de seguimiento

Reglamento

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre de este, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituyen en el momento de la firma del plan, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes. Durante el primer año, la primera reunión se convocará a los tres meses de la firma.

Personas que forman parte de la CSPI:

En representación de la empresa

1. Mady Martinez
2. Gimena Garcia
3. Pedro Elizo

En representación de las personas trabajadoras

4. Mar Blazquez, FESMC- UGT
5. Natalia Galán CCOO del Hábitat
6. Ana Belen Palacios de USO (Asesora)
7. Antonia Perez Riancho, representante de las personas trabajadoras por parte de USO Centro de Cantabria y Burgos
8. M.ª Jesús Lopez García, representante de las personas trabajadoras por parte de CCOO del Hábitat

9. Sergio Geraldo Zilhao, representante de las personas trabajadoras por parte de CCOO del Hábitat
10. Pilar Vallejo Alonso, representante de las personas trabajadoras por parte de FESMC-UGT
11. Alex Emumena Odogo, representante de las personas trabajadoras por parte de FESMC-UGT

Esta comisión será paritaria.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares de la parte a la que representan, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento.

Todas las horas de reunión de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual.

Las reuniones se seguirán realizando de forma telemática para evitar gastos de desplazamientos y dietas.

El responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función del avance de las medidas.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.

- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Funcionamiento de la comisión seguimiento

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada (preaviso de 15 días a instancias de la persona responsable de igualdad en la empresa), estén presentes o representados al menos una persona de los componentes de cada una de las partes. Las personas que no acudan sin justificación deberán aceptar las decisiones que se adopten en la reunión.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.
5. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría de cada una de las partes de la Comisión. En caso de conflicto se acudirá a los organismos de resolución de conflictos en el ámbito laboral establecido en el ET.
6. Se realizará informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.
7. Una vez firmado el plan, queda disuelta la CNI, en el momento que se constituye al CSI.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el **Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre**:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

1º Recogida y análisis de la información

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación

Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación

Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión negociadora y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En Madrid a 24 de Junio de 2024.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Índice

1. COMPROMISO
2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL
3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
5. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
6. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
 - 7.1.- Presentación de la queja o denuncia
 - 7.2.- Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables
 - 7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de veinte días laborales
 - 7.4.- Resolución del expediente. Máximo tres días laborables
 - 7.5.- Seguimiento
8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
9. ANEXOS

Anexo I: Modelo de queja/ denuncia

Anexo II: ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

1. Compromiso

Con el presente protocolo, **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa o organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. Definición y tipos de acoso sexual y por razón de sexo acoso sexual

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.-Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;

- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FISICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
	NO VERBAL	Realizar gestos obscenos
	FISICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. - Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	- Demandar favores sexuales. - Realizar insinuaciones directas - Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. - Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados)

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1. Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. .
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima • Amenazas y agresiones físicas.

- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD

ESCALA DE GRAVEDAD	TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
LEVE	VERBAL	- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. - Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). - Utilizar humor sexista. - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. - Realizar un acercamiento físico excesivo. - Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). - Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. Actuaciones para prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
 - a. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - b. Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 - c. Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - d. Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
 - e. Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4. Principios de actuación y garantías

- **Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5. Espacios de aplicación del protocolo

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) en los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

6. Constitución y funciones de la comisión de actuación del protocolo en casos de acoso sexual o por razón de sexo

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. La comisión del Plan designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración indefinida hasta la negociación de un nuevo protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

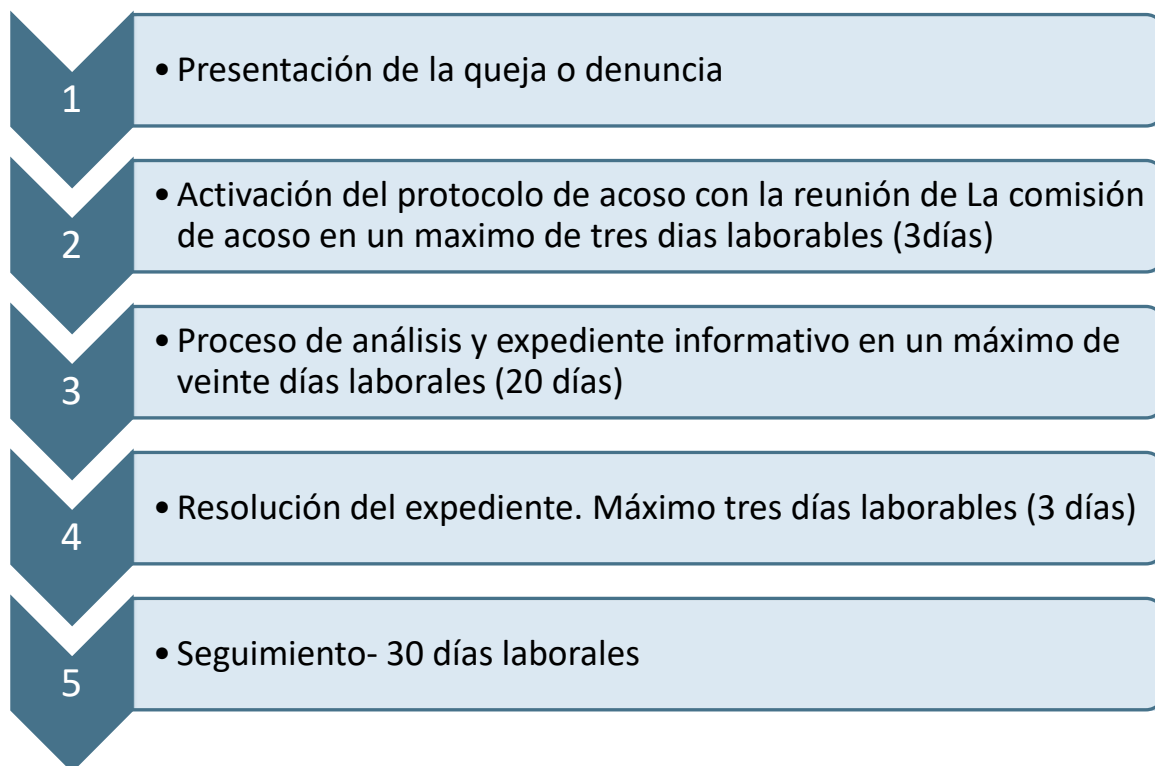
Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

7. Procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo



7.1.- Presentación de la queja o denuncia

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2.- Activación del protocolo de acoso con la reunión de la comisión de acoso en un máximo de tres días laborables

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3.- Proceso de análisis y expediente informativo en un máximo de veinte días laborales

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 20 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4.- Resolución del expediente. Máximo tres días laborables

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

A/ Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

- A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del

horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

- El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.5.- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. Cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente hasta la negociación de un nuevo protocolo. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

***El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

24 de junio 2024

9. Anexos

Anexo I: Modelo de queja/ denuncia

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso
Otras. Especificar

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos
Grupo/ categoría profesional o puesto
Centro de trabajo
Nombre de la empresa

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

5. Testigos y/o pruebas

En el caso de que hay testigos indicar nombre y apellidos
(Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno -indicar cuales)

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Anexo II: ¿Qué puedo hacer si me siento acosada/o?

1) **Solicitar información:**

- A mi METODOLOGIAS E HIGIENIZACION LEVANTE SL, sobre los procedimientos de actuación específicos.
- A la representación de las trabajadoras y trabajadores/as quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2) **Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la empresa**, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo que exista en mi empresa.

3) **Presentar una denuncia**, que nunca podrá ser anónima y que podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía o juzgado de guardia.

GUÍA MEDIDAS PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Índice

1. DERECHO DE INFORMACIÓN
2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004
 - Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)
 - Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4)
 - Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1n)
 - Acreditación de la situación legal de desempleo
 - Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo (Ley de Violencia de Género 2004, art.21.4)
 - Despido de la trabajadora víctima de violencia de género (Estatuto de los Trabajadores ,art. 55.5 b)
 - Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género (Ley de Violencia de Género art. 21.3)
4. MEDIDA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.MEJORAS MTL
 - Reducción de la jornada de trabajo
 - Reordenación del tiempo de trabajo
 - Permisos
 - Excedencia por razón de violencia de género
 - Recolocación en otra empresa del grupo
 - Ayudas económicas
 - Vacaciones
 - Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género
 - Medidas de seguridad
 - Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral.
 - Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.
 - Adecuación a las normas legales o convencionales.

1. DERECHO DE INFORMACIÓN

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en la presente guía serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

Cualquier mujer víctima de violencia de género podrá contactar con la persona responsable de igualdad.

La empresa garantizará la máxima confidencialidad en todas las gestiones relacionadas con las personas que comuniquen esta situación. Cada mujer que, siendo víctima de violencia de género, solicite atención por parte de la empresa, será asistida bajo el estricto principio de confidencialidad. Se garantizará la máxima reserva, teniendo conocimiento de la situación exclusivamente las personas acompañantes y aquellas personas que ostentan puestos de trabajo de legitimidad para la toma de decisiones y

activación de las medidas recogidas en este documento.

En todo momento, se velará por el mantenimiento absoluto de la confidencialidad, evitando la divulgación de cualquier información que pudiera contribuir a la identificación de la víctima.

Este compromiso se asume como una medida integral para garantizar el respeto y la protección de la privacidad de la persona afectada por la violencia de género.

Podrán llevar a cabo esa comunicación:

- La trabajadora víctima de violencia de género.
- Las personas representantes legales de las personas trabajadoras.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la
- situación anteriormente indicada.

2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Conforme al **artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, referente a la certificación de las situaciones de violencia de género, se establece la necesidad de que la trabajadora sustente dicha situación mediante alguno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.

- Orden judicial de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los Servicios Sociales o de los Servicios de acogida destinados a las víctimas de violencia de género de la Administración Pública correspondiente.
- Cualquier otro título previsto en la normativa legal que acredite la situación de víctima de violencia de género.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de disponer de medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad

en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1n)

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo (Ley de Violencia de Género 2004, art.21.4)

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género (Estatuto de los Trabajadores ,art. 55.5 b)

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género (Ley de Violencia de Género art. 21.3)

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

4. MEDIDA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.MEJORAS MTL

Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria CON la disminución proporcional del salario.

Reordenación del tiempo de trabajo

Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.

Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que

puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Excedencia por razón de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.

Recolocación en otra empresa del grupo

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro físico de trabajo (entendiendo este, donde habitualmente se desarrolla su trabajo) la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

Si es la trabajadora la que fuera a ser trasladada, el traslado a cualquier otro centro de trabajo será en las condiciones siguientes:

- La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes de su categoría que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.

- Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
- Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
- Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
- Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
- En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en este último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.
- La trabajadora tendrá referencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.
- La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en CONCEPTO DE ALQUILER O MUDANZA el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa. La empresa lo abonará contra factura presentada
- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal: En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.
- Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.
- Anticipos Las víctimas: Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

Ayudas económicas

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en su caso, las 10 sesiones totales anuales y el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

Vacaciones

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas

determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género

La dirección deberá informar a la RLT (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

Medidas de seguridad

- Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.
- Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.
- Teletrabajo: En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas tendrán preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. Siempre que el servicio lo permita.

Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral.

- En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:
- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador, atendiendo al principio de tipicidad del Régimen Sancionador aplicable Según Convenio Colectivo o norma convencional aplicable.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a

adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

Adecuación a las normas legales o convencionales.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido de la presente Guía, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

- Información útil para la mujer y su entorno: cómo detectar y qué hacer (igualdad.gob.es)

- Guía de derechos (igualdad.gob.es)

