

ARCADIA
EMPRESA SOCIAL

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

INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA S.L.

NIF B22245633

Fecha: 26/10/2022

INTRODUCCIÓN	- 4 -
1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	- 6 -
DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	- 6 -
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD	- 8 -
COMPROMISO Y LIDERAZGO	- 9 -
COMISIÓN NEGOCIADORA	- 10 -
Representación de las personas trabajadoras	- 11 -
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- 13 -
Comisión de seguimiento	- 13 -
Sistema de solución de conflictos	- 13 -
2. DIAGNÓSTICO	- 14 -
CONCLUSIONES Y OBJETIVOS GENERALES	- 15 -
Aspectos generales	- 15 -
Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina	- 17 -
Selección y Contratación	- 18 -
Formación	- 18 -
Promoción	- 18 -
Condiciones de trabajo	- 19 -
Conciliación y corresponsabilidad	- 19 -
Retribuciones	- 19 -
Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	- 22 -
3. OBJETIVOS Y MEDIDAS	- 23 -
SELECCIÓN	- 24 -
Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	- 24 -
Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	- 25 -
Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	- 28 -
CONTRATACIÓN	- 30 -
Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	- 30 -
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	- 31 -
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	- 31 -
Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	- 33 -
PROMOCIÓN PROFESIONAL	- 34 -
Fomentar la promoción profesional de la mujer	- 34 -

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.....	- 36 -
FORMACIÓN PROFESIONAL.....	- 37 -
Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	- 37 -
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	- 39 -
RETRIBUCIÓN	- 41 -
Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo -	41
Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial.....	- 44 -
CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	- 45 -
Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.....	45 -
Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	- 47 -
Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares .-	48 -
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	- 49 -
Evitar riesgos para la salud de las mujeres.....	- 51 -
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.....	- 53 -
Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	- 53 -
Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso.....	- 55 -
4. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	- 56 -

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer

la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L.

NIF

B22245633

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8899

Códigos de los convenios de aplicación

99000985011981 - XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Estructura de la organización

Integración Laboral Arcadia pertenece a la Fundación Agustín Serrate, entidad sin ánimo de lucro.

Es la empresa social de la entidad con la fórmula de Centro Especial de Empleo

Lugar de realización de actividades empresariales

- Domicilio social y Gestión Documental: C/ José María Lacasa, 13, bajo - 22001 Huesca
- Sección Lavandería: Ctra. Arguis - Huesca -22004 Huesca
- Sección Serrería y Jardinería: C/ Siderurgia, 61, parcela 61 -22006 Huesca
- Sección Huerta Ecológica: Ctra. Jaca, partida Algüerdia -22006 Huesca
- Sección Confección: C/ Miguel Servet, 3 -22002 Huesca
- Servicios internos y limpieza: Pº Lucas Mallada, 22 (Pol. La Magantina) -22002 Huesca

Objeto social de la organización

Centro Especial de Empleo que ofrece productos y servicios diseñados a medida, con un fuerte componente artesanal y basados en la sostenibilidad ambiental. Tiene como misión acompañar a las personas con enfermedad de salud mental grave en la construcción de un nuevo proyecto de vida, en el que el ámbito laboral es crucial.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Integración Laboral Arcadia SL desarrolla nueve áreas productivas: Lavandería, Jardinería, Carpintería, Huerta Ecológica, Corte y Confección, Gestión Documental, Viveros y el departamento de Servicios Internos.

Miembros de la organización

La empresa social pertenece a la Fundación Agustín Serrate, cuyo Patronato está compuesto de Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario y diez vocales.

Fundación Agustín Serrate se articula con la siguiente estructura:

- Gerencia
- Responsables de áreas: Técnica y RRHH, Económica, Producción, Socio Asistencial, Proyectos y Comunicación e Innovación.
- En el área de producción es donde se integra la empresa social Integración Laboral Arcadia, con responsables de Lavandería, Huerta, Jardinería, Viveros, Limpieza, Serrería, Confección, Gestión Documental y Servicios Internos.
- El total de la plantilla se compone, en el momento de recopilación de datos de 25 mujeres y 64 hombres.

DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Provincia de Huesca

Ámbito funcional

Empresa

N.º de empresas que se incluyen en el plan

Una sola empresa: Integración Laboral Arcadía, S.L.

Extensión y vigencia

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios. Vigencia: 4 años.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha contratado consultoría especializada.

Se ha seguido estrictamente lo establecido en el R.D. 901/2020, con un proceso de negociación colectiva y la participación del conjunto de la plantilla a través de cuestionarios, de la RLT y de la dirección de la empresa.

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La dirección de la empresa ha contraído una serie de compromisos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una Declaración de Compromiso firmada y distribuida al conjunto de la plantilla.

Política empresarial y cultura organizacional

El objetivo empresarial es la sostenibilidad de la empresa de trabajo protegido como herramienta de inserción laboral para personas con discapacidad, especialmente por enfermedad mental grave.

Describimos aquí la Misión, Visión y Valores de Fundación Agustín Serrate en la que se integra la empresa social Integración Laboral Arcadia SL.

Misión: Arcadia tiene como misión acompañar a las personas con enfermedad de salud mental grave en la construcción de un nuevo proyecto de vida. Para hacerlo utiliza una estructura empresarial y tres programas sociales: laboral (trabajo), centro de día (relacional) residencial (vivienda).

Visión: Su visión es la de convertirse en una empresa social con un modelo de recuperación psicosocial en el sector de la salud mental a nivel local y autonómico, y con mayor proyección a nivel nacional.

Valores: compromiso, responsabilidad con el cuidado y la atención integral a las personas, enfoque normalizador, cercanía, trato y métodos no estigmatizantes, fiabilidad, confianza que generan nuestras actuaciones, coherencia, adecuación de los objetivos de rehabilitación a las posibilidades reales de cada persona y a cada momento, innovación y creatividad, apuesta por métodos y dispositivos nuevos.

Integración Laboral Arcadia obtuvo el sello de Responsabilidad Social de Aragón en el año 2021 y 2022. Actualmente, la entidad tiene como objetivo mejorar paulatinamente el diagnóstico realizado en la obtención del sello integrando su cumplimiento en todas las áreas de la empresa.

Se ha elaborado una Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, disponible en la página web. Los ejes que en materia de RSE se están desarrollando son:

- Máxima transparencia en la gestión
- Sostenibilidad de la empresa y de la sociedad
- Respeto a las personas empleadas
- Excelencia en la gestión y orientación al cliente

- Relación ética y responsable con los proveedores
- Minimización de impactos en el entorno directo y en el medio ambiente

Así mismo, la entidad mantiene un compromiso ético respecto a las personas trabajadoras:

- Velar por las buenas prácticas orientadas a la consecución de objetivos alineados con la misión, visión y valores de la organización
- Promover el compromiso activo con las personas atendidas y con los procesos operativos como un elemento principal para el proceso de recuperación.
- Compromiso de estabilidad en el empleo del equipo humano, procurando en la medida de lo posible la continuidad de los equipos profesionales.
- Integrar mediante trabajo en equipo desde la cooperación y la comprensión de la complejidad del ámbito de intervención, asegurando la supervisión y el apoyo individual en el desarrollo técnico de la misión.
- Propiciar reflexión ética respecto a su acción individual en el ejercicio de la profesión, así como en el conocimiento de la especificidad de trabajar en una entidad sin ánimo de lucro.
- Velar por la formación y cualificación continuada de los profesionales.

COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Cargo / Rol	Departamento / Área
Alberto Torres	Representante empresa	Gerencia
Jon Uriarte	Representante empresa	Producción
Rosa Claver	Representante empresa	Administración
Carlos Pacheco	RLT	Sindicato UGT
Adrián Pastor	RLT	Sindicato UGT
Marta Villuendas	RLT	Sindicato CCOO

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

21-03-2022

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	2	0	2
CCOO	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Gerente	1	0	1
Administrativa	1	1	0
Responsable Producción	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Cargo / Rol
Pilar Novales Estallo	Consultora externa especializada

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De organizaciones sindicales.

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

En el caso de que por parte de alguna de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se considerase necesaria la modificación del mismo durante su periodo de vigencia, tal propuesta de modificación será sometida a la deliberación y votación por la Comisión de Seguimiento. En el caso de que surgieran discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento, se trasladará la cuestión objeto de discrepancia al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Comisión de seguimiento

¿La comisión negociadora realizará funciones de implantación y seguimiento del plan?

NO

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES Y OBJETIVOS GENERALES

Para la elaboración de este diagnóstico se han recopilado datos por las siguientes vías:

- Datos cuantitativos de distribución de la plantilla
- Cuestionario dirigido a la RLT
- Cuestionario cualitativo dirigido a la Dirección de la Empresa
- Cuestionario con preguntas cerradas, preguntas con valoración cuantitativa y opción de aportaciones o respuestas abiertas, dirigido a la totalidad de la plantilla.
- Documentos relacionados (convenio, memoria, memoria RSE)

Se han recibido un total de 51 cuestionarios cumplimentados por personas trabajadoras (14 de mujeres -54% del total de mujeres-, 1 sin especificar sexo y 36 hombres -55% del total de hombres-). El que no tiene sexo especificado se suma a las respuestas de mujeres por ser el menor en número de personas trabajadoras)

Aspectos generales

En los cuestionarios entregados a la plantilla, además de plantear preguntas específicas relativas a los diferentes ámbitos (selección, promoción, condiciones laborales, retribuciones, acoso, ...), se proponen también preguntas de ámbito más general vinculadas a la igualdad.

Las respuestas han sido las siguientes:

Pregunta 1: ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?

MUJERES		HOMBRES	
SÍ	NO	SÍ	NO
0	15	4	31

Pregunta 9: ¿Son habituales los chistes y comentarios sexistas?

1	14	12	23
---	----	----	----

Pregunta 14: ¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad?

4	10	14	22
---	----	----	----

Pregunta 15: ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres?

15	0	34	2
----	---	----	---

Pregunta 19: Del 0 al 10, ¿Qué grado de motivación tienes con tu trabajo?

9,40	8,37
------	------

Del 0 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres?

9,19	8,15
------	------

Las aportaciones realizadas han sido las siguientes:

Por parte de hombres: "Que hubiera mejor compromiso y más comprensión por parte de todos" / "La carga del carro de la comida que se transporta del hospital al centro siempre tiene que hacerlo un hombre, no asumen ellas el mismo esfuerzo, siendo que entre dos perfectamente se puede hacer" / "Las preguntas que he puesto "no sé" es porque no tengo ni idea, soy hombre"

Por parte de las mujeres: "Pienso que las personas, mujeres y hombres tenemos el mismo derecho" / "En la pregunta 1, sí pero nunca por parte de los responsables, sino por los compañeros" / "Se tuvo demasiada consideración con uno que nos ofendió, más que muchísimo, demasiado"

De manera unánime en el caso de las mujeres y muy mayoritaria en el caso de los hombres, se ha manifestado no haber sentido discriminación por razón de sexo. La satisfacción en materia de igualdad es alta en ambos casos, más en las mujeres. Sin embargo, cuando se ha llevado la cuestión a si los estereotipos influyen en las condiciones y oportunidades de las mujeres, han aparecido más respuestas que de manera significativa consideran que si influyen.

La pregunta 9, que tiene por objeto captar elementos de la cultura de empresa en cuestión de igualdad, señala que las mujeres no perciben ese tipo de comentarios o chistes sexistas y, sin embargo, los hombres, en un número importante, sí. Esto podría relacionarse con que en los centros donde no hay mujeres se hacen este tipo de comentarios, pero no en los centros donde las hay.

Respecto a la puesta en marcha de un plan de igualdad, la opinión es unánimemente favorable en las mujeres y muy mayoritaria en los hombres, así que puede deducirse y esperarse receptividad al proceso y a las medidas.

El grado de motivación es alto y ha recibido las puntuaciones más altas de las mujeres y de los hombres.

Así, el plan de igualdad puede tener, entre sus objetivos generales en la identificación de aquellos aspectos que puedan dar lugar a percepciones negativas en cuanto a desigualdad o discriminación y mejorar la cultura igualitaria en la entidad.

Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina

La plantilla presenta una distribución masculinizada, aunque hay que considerar las especiales dificultades que afectan a las mujeres con enfermedad mental para su inserción laboral, y en ese contexto, la presencia femenina en el conjunto de la plantilla es relevante. El porcentaje concreto es de un 71% de hombres y un 29% de mujeres.

Atendiendo a la edad, la presencia de mujeres es significativamente mayor en la franja entre 46 y 55 años, mientras que los hombres, siendo también mayor en esta franja, hay una distribución más homogénea. La baja presencia de mujeres en las horquillas de menor edad puede estar relacionada con los factores señalados de dificultades específicas de las mujeres con enfermedad mental para su inserción sociolaboral, como es el diagnóstico tardío que, a su vez, retrasa la derivación y el acceso a los recursos.

Por departamentos presenta un perfil típicamente masculinizado o feminizado de acuerdo con los patrones sociales de asignación profesional de género. No obstante, el departamento de lavandería presenta una destacable presencia masculina.

La tipología de puestos de trabajo está completamente masculinizada salvo en las diferentes modalidades de "operario", en las que se localizan casi la totalidad de las mujeres.

En la misma línea, los niveles jerárquicos con algún grado de responsabilidad están así mismo masculinizados y no hay presencia femenina hasta que descendemos al cuarto nivel.

Por la condición de Centro Especial de Empleo de la organización, un alto porcentaje de los puestos de trabajo está ocupado por personas con discapacidad. Entre ellas, algunas desempeñan puestos con algún grado de responsabilidad, con menor presencia de mujeres, dándose el mismo patrón que para el conjunto de la plantilla

El objetivo general en materia de clasificación profesional e infrarrepresentación femenina para el conjunto de la plantilla puede centrarse en conseguir la incorporación de mujeres a

determinados departamentos y así mismo, incrementar la presencia de mujeres en los niveles con algún grado de responsabilidad.

Selección y Contratación

La entidad articula procesos de selección estructurados y pautados. La prioridad es siempre la contratación de personas con enfermedad mental, pues el objetivo del Centro Especial de Empleo es su inclusión laboral.

Existen barreras para la incorporación de mujeres a puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados junto a otros factores específicos del sector de la discapacidad y la salud mental.

La plantilla tiene, en general, una percepción positiva sobre la equidad en los procesos de selección, observándose algunas opiniones masculinas que apuntan a la necesidad de mayor equilibrio en presencia de ambos sexos.

A la luz de los datos del año 2021, no se ha conseguido añadir equilibrio a la distribución de la plantilla, ni en el nivel operativo ni en otros, por lo que, teniendo en cuenta todo lo expuesto, puede plantearse, como objetivo general, conseguir la incorporación de mujeres a puestos de trabajo masculinizados y a niveles jerárquicos con mayor grado de responsabilidad.

Formación

Se realiza un Plan de Formación anual que considera las solicitudes de responsables de departamentos y de la plantilla. La formación es abierta a toda la plantilla. Se realiza, generalmente y salvo excepciones, en horario laboral.

La participación de las mujeres en las acciones formativas guarda la misma proporción que su presencia en la empresa. Sin embargo, las horas de formación son menores, debido a que las acciones de cualificación y especialización, con mayor número de horas formativas, se han dirigido a grupos profesionales sin presencia femenina.

La comisión negociadora ha recibido formación básica en igualdad de género. Todavía no se han introducido módulos de género en las acciones formativas.

Como objetivo general cabe plantearse la inclusión en el plan de formación de acciones formativas de capacitación y especialización para los grupos profesionales en los que hay presencia de mujeres, de forma que estas tengan acceso a conocimientos y habilidades que favorezcan su progresión en el puesto de trabajo o su promoción profesional.

Promoción

No se han dado promociones internas en el último año.

Existen dificultades para la promoción interna por la baja presencia de mujeres en la empresa y por los condicionantes ya señalados en el apartado de selección para las mujeres con enfermedad mental.

La distribución de los niveles jerárquicos y la baja presencia de las mujeres en los puestos con responsabilidad sería coherente con esa dificultad para la promoción interna. Pese a ello, la plantilla hace una valoración positiva en cuanto a la equidad en los procesos de promoción interna.

El objetivo general sería conseguir en el medio plazo, con trabajo previo en los procesos de selección y de formación, incorporar mujeres a los puestos de trabajo con algún grado de responsabilidad.

Condiciones de trabajo

La figura mayoritaria es la de contratación indefinida, junto a una muy mayoritaria jornada completa y una reducida presencia de jornada reducida. No se observan brechas importantes de género en estos ámbitos, únicamente algunas ligeras diferencias favorables a los hombres.

Las percepciones de la plantilla apuntan en casos concretos a una demanda de mayor estabilidad y de mejoras salariales, cuestión esta que se analiza en el apartado de Retribuciones y la Auditoría Retributiva.

Como objetivo general puede plantearse la profundización en la estabilidad en el empleo

Conciliación y corresponsabilidad

En la empresa se promueven las facilidades para la conciliación de los tiempos personales, laborales y familiares, con el fomento de la jornada continua y la flexibilidad horaria, y sin que se observen diferencias muy significativas en el uso de los diferentes derechos de conciliación entre sexos. Existe una valoración alta en la plantilla respecto a la conciliación, pero a la vez, se sigue considerando que esta perjudica las oportunidades profesionales. Por tanto, el campo de actuación está en la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas para mujeres y hombres. Este puede ser el objetivo general en esta materia.

Retribuciones

Conclusiones auditoría retributiva

La estructura laboral de la entidad, en lo que refiere a categorías profesionales y puestos de trabajo, es reducida. Sin embargo, no ha sido posible identificar en su totalidad los puestos de trabajo valorados en el SVPT con las categorías profesionales del RR. Así, una primera recomendación para un óptimo seguimiento de la igualdad retributiva en

próximos ejercicios es la de ajustar la correspondencia entre puestos de trabajo y categorías para su correcta identificación a efectos de análisis de brechas salariales.

La diferencia salarial del conjunto de la plantilla es reducida, se encuentra muy por debajo del porcentaje establecido en la normativa para ser justificado. No obstante, se ha indagado en el origen de esa diferencia de manera voluntaria.

El análisis de las categorías profesionales en las que concurren mujeres y hombres se han detectado diferencias basadas en el número reducido de días trabajados en algunos casos por las mujeres. Además, existen algunas diferencias en algunos complementos retributivos personales e “incentivos”, asociadas a características funcionales particulares de algunos puestos de trabajo. Es relevante el hecho de que la categoría profesional de “Operario/a – Auxiliar” concentra la gran mayoría de la plantilla y que en ella se alojan puestos de trabajo con esas diferentes particularidades. Contribuiría a la transparencia retributiva una plasmación de las diferentes responsabilidades y particularidades de cada puesto de trabajo adhiriéndolo a la categoría profesional más ajustada en lugar de hacerlo a través de complementos salariales genéricos y poco específicos.

El estudio del registro retributivo con las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor ha puesto de manifiesto la necesidad de dar coherencia entre los puestos de trabajo definidos y valorados con las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo que figuran en el registro retributivo. La dificultad en la identificación concreta entre puesto de trabajo y retribuciones no permite profundizar en un análisis más exhaustivo.

No obstante, el reducido número de puestos de trabajo y también de categorías profesionales da lugar a unas agrupaciones que en muchos casos están integradas por un único puesto. Por tanto, todas las conclusiones extraídas del análisis del registro retributivo básico son prácticamente extrapolables.

La masculinización de las categorías de retribuciones más elevadas y en los puestos intermedios empujarían las medias femeninas hacia abajo en mayor medida si no intervinieran algunos factores ya señalados que introducen algunas distorsiones.

Plan de Acción Auditoría Retributiva

De acuerdo con el análisis realizado se pueden plantear los siguientes objetivos generales en materia de igualdad retributiva y que se relacionan con los objetivos marcados en el Diagnóstico general del Plan de Igualdad. De la misma manera, las medidas propuestas en este plan de acción pasarán a formar parte del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Integración Laboral Arcadia, S.L.

Objetivos:

- 1.- En primer lugar, para favorecer el seguimiento anual de la igualdad retributiva, sería positivo revisar y acoplar de manera coherente las categorías profesionales y

los puestos de trabajo del registro retributivo con los puestos de trabajo resultantes del Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo.

2.- Conseguir paulatinamente un mayor equilibrio de presencia de mujeres y hombres en aquellas categorías profesionales más masculinizadas, y de forma más prioritaria en los puestos intermedios y directivos.

3.- Mejorar la transparencia retributiva con una identificación adecuada de las funcionalidades o características del puesto de trabajo con los complementos o, en su caso, con la categoría profesional.

Medidas para alcanzar los objetivos:

1.- Actualización de la correspondencia entre las categorías profesionales y puestos de trabajo del registro retributivo con el SVPT.

2.- En el marco del plan de igualdad, trabajar sobre los procesos de selección para equilibrar paulatinamente la presencia de mujeres y hombres en aquellas categorías con desequilibrio, prioritariamente puestos intermedios y directivos.

3.- Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos, y en su caso, corrección o redefinición de los mismos o reubicación de categorías profesionales.

Cronograma, plazos e indicadores

Se propone el siguiente cronograma, indicadores, responsables y recursos:

MEDIDA	PLAZO	INDICADORES	RESPONSABLE / RECURSOS
Actualización de la correspondencia entre las categorías profesionales y SVPT	Periódico. Anual. Enero 2023, 2024, 2025 y 2026	Actualización base de datos	Gerencia / RRHH
Procesos de Selección para equilibrio en categorías con desequilibrio	Junio 2023	Registro candidaturas / Registro contrataciones. Segregados por sexos	Gerencia / RRHH
Estudio adecuación complementos y categorías	Marzo 2023	Seguimiento registro retributivo anual	Gerencia / RRHH

Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

En el marco de elaboración de este plan de igualdad, la empresa se ha dotado de un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

En los cuestionarios, algunas personas han manifestado conocer e incluso haber sufrido casos de acoso. Sin embargo, la empresa no ha tenido conocimiento de ninguno. Por ello, como objetivo general en esta materia, puede plantearse garantizar la difusión y conocimiento por parte de todas las personas de la plantilla del Protocolo de acoso, la persona de referencia y el canal de denuncias.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

Medida

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Descripción

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medida

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Descripción

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Recursos

Consultoría externa

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

Descripción

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-01-2026

Medida

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos.

Descripción

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Trasladar a los equipos responsables de derivación (interno y externo) las medidas del plan de igualdad en materia de selección y contratación

Descripción

Se pondrá en conocimiento de los equipos responsables de la derivación de las personas usuarias hacia los recursos de empleo de la entidad tanto el plan de igualdad como las medidas para fomentar el equilibrio entre sexos.

Indicadores

- Número de comunicaciones internas y número de personas responsables receptoras.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2023

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medida

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

Descripción

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable

RRHH – Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Estadística distribución por sexos.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable

RRHH - Selección

Destinatarios

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

Indicadores

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2026

CONTRATACIÓN

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

Medida

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Descripción

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Personas trabajadoras a tiempo parcial

Indicadores

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato.
- Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medida

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

Descripción

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable

RRHH y responsable del departamento

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Representantes legales de las personas trabajadoras

Indicadores

- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Comisión de Seguimiento

Indicadores

- Acuse de recibo del envío de información.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

11-10-2022

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

Medida

Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.

Descripción

Se implementarán acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo: plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Tipo de formación ofrecida, horario de impartición y criterios de selección de las destinatarias.
- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2026

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer

Medida

Dar prioridad al sexo menos representado en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados o feminizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

Descripción

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2026

Medida

Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.

Descripción

Con el fin de conocer qué mujeres han sido o pueden ser promocionadas se creará este registro donde se constatare qué personas han sido promocionadas durante el último año, resaltado el número de mujeres. También se identificarán las personas con interés en promocionar, en especial mujeres, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Creación del registro y asegurar su actualización.
- Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2026

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medida

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

Descripción

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se intentará asegurar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Estadística de promociones realizadas.
- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medida

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

Recursos

Consultoría externa

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento

Indicadores

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

Recursos

Consultoría externa

Fecha límite

30-11-2022

Medida

Formación específica en materia de igualdad para el personal directivo, departamento de RRHH y mandos intermedios, así como todas aquellas personas que intervengan en procesos de selección o promoción.

Descripción

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los distintos procesos de toma de decisiones relativas a la gestión de RRHH, eviten discriminaciones de género tanto en los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), en procesos de promoción interna, en la comunicación exterior y con la plantilla, etc.

Responsable

RRHH – Formación

Destinatarios

Personal Directivo, Mandos intermedios y cualquier persona que intervenga en la gestión de los RRHH

Indicadores

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.
- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.
- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

Recursos

Consultoría externa o departamento de igualdad

Fecha límite

30-11-2024

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medida

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Descripción

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

RRHH - Formación

Indicadores

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa. - Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Recursos

Recursos propios / Empresa formación

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos desgregados por sexos.

Responsable

RRHH - Formación

Destinatarios

Comisión de seguimiento

Indicadores

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medida

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Descripción

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

-Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

Descripción

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Comisión de seguimiento

Indicadores

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2022

Medida

Actualización de la correspondencia entre las categorías profesionales y puestos de trabajo del registro retributivo con el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

Descripción

Medida procedente del Plan de Acción de la Auditoría Retributiva, que tienen la finalidad de favorecer el seguimiento de la igualdad retributiva y los análisis salariales. Actualización de la correspondencia entre las categorías profesionales y puestos de trabajo del registro retributivo con el Sistema de Valoración de los Puestos de Trabajo.

Indicadores

Nuevas categorías o puestos de trabajo definidos y acoplados

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos y, en su caso, redefinición de los mismos.

Descripción

Medida procedente del Plan de Acción de la Auditoría Retributiva. Con la finalidad de mejorar la transparencia retributiva, se identificarán de manera adecuada las funcionalidades de cada puesto de trabajo con los complementos y, en su caso, se corregirán o redefinirán los mismos y/o se reubicarán las categorías profesionales.

Indicadores

Número de puestos de trabajo con sus funcionalidades, complementos y categorías, revisadas.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medida

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

Descripción

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Registro retributivo

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2022

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Descripción

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2022

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medida

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

Descripción

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Porcentaje de utilización hombres/mujeres de las medidas de conciliación.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Descripción

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Comisión de seguimiento

Indicadores

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2022

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

Medida

Mantenimiento de un número de días de libre disposición adicionales para cubrir las necesidades personales y familiares, superior al convenio.

Descripción

La empresa ha habilitado un número de días de libre disposición, a través del Pacto de Empresa, para cubrir necesidades personales y familiares. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido utilizados, segregado por sexos.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

Medida

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

Descripción

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Canales de comunicación de la empresa.
- Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medida

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable

Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Recursos

Empresa Prevención de Riesgos Laborales

Fecha límite

30-11-2026

Medida

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Descripción

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable

Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Toda la plantilla - Comisión de seguimiento

Indicadores

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2022

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medida

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Descripción

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable

RRHH y Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia

Indicadores

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

Descripción

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable

RRHH y Comité de seguridad y salud laboral

Destinatarios

Trabajadoras en periodo menopáusico

Indicadores

- Documentación de la política y su implementación.

- Porcentaje de beneficiarias. Edad media. Evidencias del coste de la implantación.

Fecha límite

30-11-2024

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medida

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Descripción

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento

Indicadores

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

30-11-2024

Medida

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

Descripción

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Toda la plantilla

Indicadores

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.

- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Canales de información utilizados.

Recursos

Recursos propios

Fecha límite

31-12-2022

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medida

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable

RRHH

Destinatarios

Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo

Indicadores

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

Recursos

Recursos de la Fundación

Fecha límite

30-11-2024

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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2026	No iniciada	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
30/11/2026	No iniciada	Dar prioridad al sexo menos representado en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados o feminizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
30/11/2026	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/11/2026	No iniciada	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2026	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
30/01/2026	No iniciada	Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/11/2024	No iniciada	Estudio de adecuación de las funcionalidades de los puestos de trabajo con los complementos y, en su caso, redefinición de los mismos.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
30/11/2024	No iniciada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
30/11/2024	No iniciada	Actualización de la correspondencia entre las categorías profesionales y puestos de trabajo del registro retributivo con el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
30/11/2024	No iniciada	Mantenimiento de un número de días de libre disposición adicionales para cubrir necesidades personales y familiares superior al convenio	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2024	No iniciada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/11/2024	No iniciada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
30/11/2024	No iniciada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/11/2024	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/11/2024	No iniciada	Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/11/2024	No iniciada	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2024	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/11/2024	No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/11/2024	No iniciada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/11/2024	Completada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
30/11/2024	No iniciada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/11/2024	No iniciada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/11/2024	No iniciada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2024	No iniciada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
30/11/2024	No iniciada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
30/11/2024	No iniciada	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/11/2024	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
30/11/2024	No iniciada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/11/2024	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/11/2023	No iniciada	Trasladar a los equipos responsables de derivación (interno y externo) las medidas del plan de igualdad en materia de selección y contratación	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2022	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/11/2022	Completada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
30/11/2022	Completada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
30/11/2022	Completada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/11/2022	Completada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
30/11/2022	Completada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2022	Completada	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
11/10/2022	Completada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

ARCAD!A

EMPRESA SOCIAL