



PLAN DE IGUALDAD

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ S.L.



ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	5
2. PRINCIPIOS GENERALES	6
3. DEFINICIONES	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA DEL GRUPO	10
5. ORGANIGRAMA	15
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	19
6.1. Ámbito personal.....	19
6.2. Ámbito territorial	19
6.3. Ámbito temporal	19
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	20
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....	21
9. DIAGNÓSTICO. INFORME DE CONCLUSIONES	23
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla.....	23
9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.....	24
9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.....	25
9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo. 26	26
9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.....	28
9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.	29
9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo. ...	30
9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.	31
9.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.....	33
9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.	34
9.2. Análisis por materias	35
9.2.1. Proceso de selección y contratación	36
9.2.2. Clasificación profesional.....	43
9.2.3. Formación	45
9.2.4. Promoción profesional	46
9.2.5. Condiciones de trabajo.....	48

9.2.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	49
9.2.9.	Prevención del acoso sexual	66
9.2.10.	Salud laboral desde una perspectiva de género.....	66
9.2.11.	Protección de víctimas de violencia de género	68
9.2.12.	Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista	68
10.	RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA	69
11.	OBJETIVOS	74
11.1.	Objetivos cualitativos.....	74
11.2.	Objetivos cuantitativos	76
12.	PLAN DE ACCIÓN	77
13.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	102
14.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	120
14.1.	Comisión de seguimiento	120
14.2.	Seguimiento.....	122
14.3.	Evaluación	123
15.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	123
16.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	124
17.	ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA	125
18.	ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO	126
19.	FIRMA	127

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres 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 España, 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.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 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).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Por todo lo anterior, 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 las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.** 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.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

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 necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

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.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

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 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 la misma, 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.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados 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.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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 laboral, familiar y laboral

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

4. INFORMACIÓN BÁSICA DEL GRUPO

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L. (LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U., LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U., SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A. y ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.), en adelante GRUPO EMPRESARIAL, es un grupo líder en el sector de los Servicios Integrales de Limpieza y Mantenimiento, destacando en todo caso como corazón de su negocio la actividad relacionada con la gestión integral de edificios:

- ✓ Servicios de limpieza convencional: dependencias, oficinas, colegios, etc.
- ✓ Servicios de limpieza singular: plazas de toros, centros comerciales, mercados, etc.
- ✓ Servicios de mantenimiento: climatización, electricidad, carpintería, etc.
- ✓ Servicios varios de Conserje/a, socorrismo, jardinería, etc.
- ✓ Instalaciones deportivas, playas, piscinas.

Las particularidades operativas de nuestros clientes nos han permitido, a lo largo de nuestros 40 años de experiencia, desarrollar una capacidad singular para, primero, comprender sus necesidades en cuanto a limpieza y mantenimiento, y, segundo, analizarlas en profundidad para tratar de ofrecerles alternativas de servicio óptimas, caracterizadas en todo caso por gran flexibilidad de adaptación (destacando la importancia de la atención personalizada).

GRUPO EMPRESARIAL tiene como misión el responder a las necesidades de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones innovadoras que permitan ofrecer un mejor servicio con un ahorro de costes.

La credibilidad y confianza reconocida de nuestros clientes se basa primordialmente en nuestro Equipo Humano. Este es nuestro activo más importante:

- ✓ La experiencia y saber hacer de nuestros trabajadores/as.
- ✓ Un plan de formación continua.
- ✓ La aplicación de novedosas técnicas de limpieza
- ✓ Un trato directo y personalizado para cada cliente

Que nos asegura una clara ventaja competitiva y la plena satisfacción de nuestros clientes.

No nos ponemos barreras: cualquier necesidad de nuestros clientes, es nuestra necesidad, y como tal, buscamos los medios y aplicamos nuestra experiencia para obtener la mejor solución.

La gestión de edificios, en la que **GRUPO EMPRESARIAL** destaca por su presencia a nivel nacional, está basada en la capacidad de gestión local a través de nuestras Delegaciones Territoriales (coincidentes con las actuales Comunidades Autónomas):



➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.					
NIF	A28898930					
Domicilio social	Calle Villanueva, 22, 28001, Madrid, España					
Forma jurídica	Sociedad anónima unipersonal					
Año de constitución	1982					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de limpieza					
CNAE	8121 - Limpieza general de edificios					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	391	Hombres	154	Total	545
Centros de trabajo	La Organización dispone de 10 centros de trabajo ubicados en las siguientes ciudades: ▪ Elda ▪ Monóvar ▪ Madrid ▪ Toledo ▪ Santa Coloma de Gramanet ▪ Gerona ▪ Las Palmas de Gran Canaria ▪ Málaga ▪ Pontevedra ▪ Lugo					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores/as	Algunos de los centros de trabajo cuentan con RLPT mientras que otros no.					
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	21/06/2024					

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR S.A.					
NIF	A65230831					
Domicilio social	Plaza del ayuntamiento 6, 08340, Vilassar del Mar, Barcelona					
Forma jurídica	Sociedad anónima					
Año de constitución	2010					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de limpieza					
CNAE	8121 - Limpieza general de edificios					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	24	Hombres	37	Total	61
Centros de trabajo	La Organización cuenta con un solo centro de Trabajo situado en Vilassar de Mar					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores/as	NO					
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	21/06/2024					

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.**

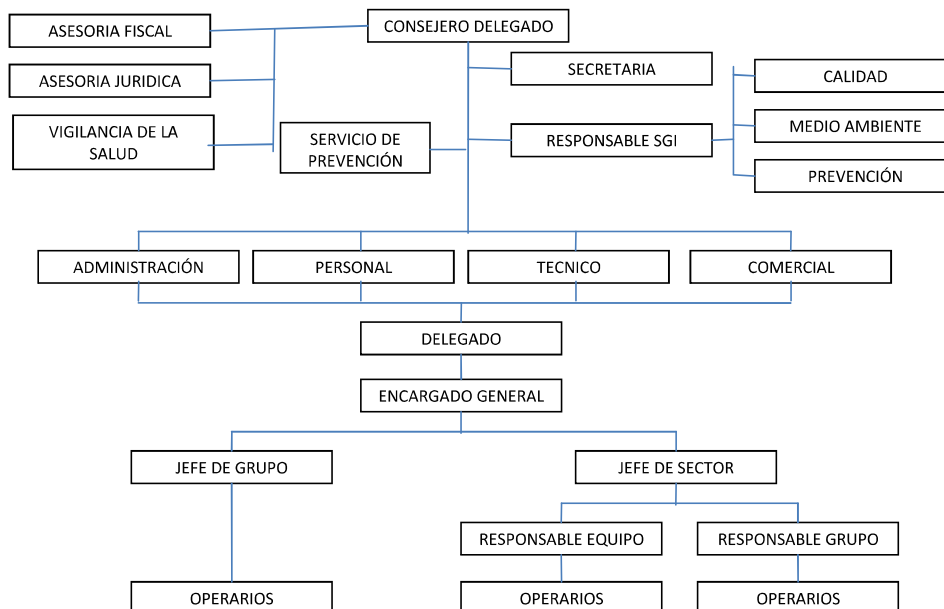
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.					
NIF	A28297869					
Domicilio social	Calle Villanueva, 22, 28001, Madrid, España					
Forma jurídica	Sociedad anónima					
Año de constitución	1972					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de limpieza					
CNAE	8121 - Limpieza general de edificios					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	463	Hombres	117	Total	580
Centros de trabajo	La Organización dispone de 12 centros de trabajo ubicados en las siguientes ciudades: ▪ Madrid ▪ Burgos ▪ Rioja ▪ Asturias ▪ Ávila ▪ Salamanca ▪ Zaragoza ▪ Huesca ▪ Huelva ▪ Cádiz ▪ Sevilla ▪ Santa Coloma de Gramanet					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores/as	Algunos de los centros de trabajo cuentan con RLPT mientras que otros no.					
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	21/06/2024					

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

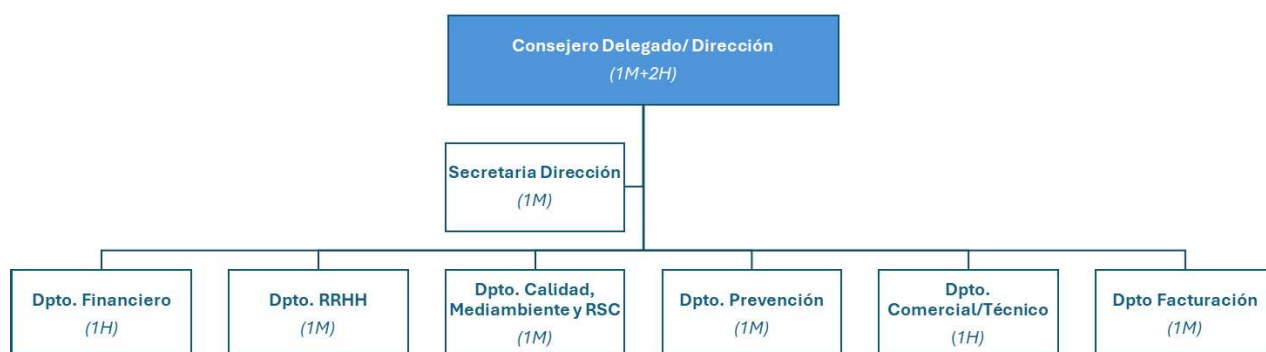
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.					
NIF	B87909305					
Domicilio social	Calle Donoso Cortés, 46, 28015, Madrid, España					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2017					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de limpieza					
CNAE	8129 Otras actividades de Limpieza					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	15	Total	49
Centros de trabajo	La Organización dispone de un único centro de trabajo ubicado en: Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores/as	No					
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	21/06/2024					

5. ORGANIGRAMA

Organigrama funcional:



Organigrama jerárquico:



5.1. Órgano de administración

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

El órgano de administración está compuesto por un:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 1 (33,33%)	Hombres: 2 (66,67%)

De acuerdo con la distribución del órgano de administración, se observa una composición masculinizada en un 66,67%, por tanto, no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

El órgano de administración está compuesto por un:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 0 (0,00%)	Hombres: 5 (100,00%)

De acuerdo con la distribución del órgano de administración, se observa una composición exclusivamente masculina, por tanto, no rige la paridad conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, ya que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, al ostentar el colectivo masculino una representación del 100%.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.

El órgano de administración está compuesto por un Consejo de Administración:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 1 (33,33%)	Hombres: 2 (66,67%)

De acuerdo con la distribución del órgano de administración, se observa una composición masculinizada en un 66,67%, por tanto, no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

El órgano de administración está compuesto por un Administrador único:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 0 (0,00%)	Hombres: 1 (100,00%)

De acuerdo con la distribución del órgano de administración, se observa una composición exclusivamente masculina, por tanto, no rige la paridad conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, ya que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, al ostentar el colectivo masculino una representación del 100%.

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

Solamente los siguientes centros de trabajo cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

CENTRO DE TRABAJO	RLPT	SINDICATO	M	ID	IC	H	ID	IC	TOTAL	%
Elda	Comité de empresa	CCOO	1	100,00%	5,00%	0	0,00%	0,00%	1	3,85%
		USO	3	75,00%	15,00%	1	25,00%	16,67%	4	15,38%
Monóvar	Delegada de personal	CCOO	1	100,00%	5,00%	0	0,00%	0,00%	1	3,85%
Toledo	Comité de empresa	CCOO	1	50,00%	5,00%	1	50,00%	16,67%	2	7,69%
		UGT	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	16,67%	1	3,85%
Barcelona	Comité de empresa	CCOO	5	83,33%	25,00%	1	16,67%	16,67%	6	23,08%
		UGT	2	66,67%	10,00%	1	33,33%	16,67%	3	11,54%
Montcada	Comité de empresa	UGT	2	100,00%	10,00%	0	0,00%	0,00%	2	7,69%
		CCOO	1	100,00%	5,00%	0	0,00%	0,00%	1	3,85%
Madrid	Comité de Empresa	CCOO	2	66,67%	10,00%	1	33,33%	16,67%	3	11,54%
		UGT	2	100,00%	10,00%	0	0,00%	0,00%	2	7,69%
TOTALES			20	76,92%	100,00%	6	23,08%	100,00%	26	100,00%

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

La organización no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.**

Solamente los siguientes centros de trabajo cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

CENTRO DE TRABAJO	RLPT	SINDICATO	M	ID	IC	H	ID	IC	TOTAL	%
Madrid	Comité de empresa	UGT	2	100,00%	11,11%	0	0,00%	0,00%	2	8,00%
		CCOO	1	50,00%	5,56%	1	50,00%	14,29%	2	8,00%
		GRUPO INDEPENDIENTE	3	60,00%	16,67%	2	40,00%	28,57%	5	20,00%
Ávila	Comité de empresa	UGT	3	100,00%	16,67%	0	0,00%	0,00%	3	12,00%
		CCOO	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	28,57%	2	8,00%
Barbastro	Delegada de las personas trabajadoras	CCOO	1	100,00%	5,56%	0	0,00%	0,00%	1	4,00%
Cádiz	2 Comités de empresa	AUTONOMIA OBRERA	7	100,00%	38,89%	0	0,00%	0,00%	7	28,00%
Jerez de la Frontera	Delegada/os de las personas trabajadoras	CCOO	1	33,33%	5,56%	2	66,67%	28,57%	3	12,00%
TOTALES			18	72,00%	100,00%	7	28,00%	100,00%	25	100,00%

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.**

La organización no cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Dicho lo anterior, el porcentaje de representación de los sindicatos en el grupo de empresas es el siguiente:

CCOO	43%
UGT	25%
USO	8%
GRUPO INDEPENDIENTE	10%
AUTONOMIA OBRERA	14%

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.**, ubicados en las siguientes ciudades: Elda, Monóvar, Madrid, Toledo, Santa Coloma de Gramanet, Gerona, Las Palmas de Gran Canaria, Málaga, Pontevedra y Lugo.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de firma de aprobación el 25 de junio de 2024 a 24 de junio de 2028.

Expirada su vigencia, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes legitimadas un nuevo Plan de Igualdad 6 meses antes de finalizar la vigencia del Plan.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **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: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **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. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, 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.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.** es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y los representantes unitarios de los trabajadores. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 08/02/2024, se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la Empresa:

SEXO	CARGO
Hombre	Administrador
Mujer	Responsable Sistema de Gestión Integrado
Hombre	Director de Administración
Mujer	Responsable Recursos Humanos
Mujer	Departamento de Prevención

En representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

SEXO	CARGO
Hombre	RLPT Grupo Independiente
Mujer	RLPT FESMCUGT
Mujer	RLPT CCOO DEL HABITAT
Mujer	RESPONSABLE SECTORIAL DE IGUALDAD FESMCUGT
Mujer	Adjunta a la secretaria de mujeres CCOO DEL HABITAT

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todos los centros de trabajo del grupo.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación
 - Retribución y auditoría retributiva
 - Clasificación profesional
 - Condiciones laborales
 - Infrarrepresentación femenina
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - Salud laboral desde una perspectiva de género
 - Protección de víctimas de violencia de género
 - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO. INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“Fase de diagnóstico - GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L.”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación a los centros de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
4. *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.*
6. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
8. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
9. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

➤ GRUPO

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 73,85% mujeres y un 26,15% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, el grupo no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 71,74% mujeres y un 28,26% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 39,34% mujeres y un 60,66% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 79,83% mujeres y un 20,17% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 69,93% mujeres y un 30,61% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

El grueso de la plantilla se encuentra en el centro de trabajo de “**Santa Coloma de Gramanet**”, el cual representa el 52,48% del total de la plantilla. En este, la presencia femenina es superior a la masculina (un 69,93% de mujeres frente a un 30,07% de hombres).

El segundo centro de trabajo en el cual hay un mayor porcentaje de personas trabajadoras es el de “**Madrid**”, el cual conforma un 19,27% del total. En este, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina (un 81,90% de mujeres frente a un 18,10% de hombres).

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

Únicamente cuenta con un centro de trabajo ubicado en Vilassar de Mar, en el cual las mujeres representan el 39,34% y los hombres el 60,66%.

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

El grueso de la plantilla de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS SA** se encuentra repartido, principalmente, entre dos centros de trabajo: “**Madrid**”, el cual representa el 41,38% del total de la plantilla; y “**Cádiz**” con un 30,52%. En ambos centros predomina la presencia femenina en un 79,58% y en un 73,43%, respectivamente.

El centro de trabajo de “**Ávila**” (11,72% del total) también muestra una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, representando los primeros un 11,76% frente al 88,24% de mujeres.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL únicamente cuenta con un centro de trabajo ubicado en Madrid, en el cual las mujeres representan el 69,39% y los hombres el 30,61%.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

De los datos analizados, se observa que **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.** recurre, en mayor medida, a los contratos de carácter indefinido (código 100, 130, 189, 200, 230, 289, 300, 389), suponiendo todos ellos un 80,92% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- El tipo de contrato más común entre las personas trabajadoras de la Organización es el “**Contrato Indefinido a tiempo parcial (código 200)**”, el cual representa un 24,22% del total de la plantilla. En este tipo de contrato la presencia femenina es predominante (78,03% respecto al 21,97% del sexo masculino).
- El segundo tipo de contrato más común es el “**Contrato indefinido a tiempo parcial por transformación de un contrato temporal (289)**”, el cual conforma un 21,10% del total de la plantilla. En este, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina (un 71,30% de mujeres frente a un 28,70% de hombres).
- El siguiente tipo de contrato con mayor porcentaje de la plantilla es el “**Contrato Indefinido a tiempo completo (código 100)**”, el cual supone el 20,37% del total, predominando, de nuevo, la presencia femenina (81,98% frente al 18,02% del sexo masculino).

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 401, 402, 410, 501, 502, 510, 540) es más residual, suponiendo todos ellos un 19,08% del total de la plantilla, en los cuales se da una composición o representación equilibrada entre hombres y mujeres.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

De los datos analizados, se observa que **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.** recurre, en mayor medida, a los contratos de carácter indefinido (código 100, 189, 200, 289, 300, 389), suponiendo todos ellos un 78,69% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- Los tipos de contrato más común entre las personas trabajadoras de la Organización son el “**Contrato Indefinido fijo/discontinuo (código 300)**” y “**Contrato Indefinido a tiempo parcial por transformación de contrato temporal (código 289)**”, los cuales representan, cada uno de ellos, un 18,03% del total de la plantilla. En el primero de los contratos, la presencia masculina es superior a la femenina (un 81,82% de hombres frente a un 18,18% de mujeres). Sin embargo, en el segundo de los dos tipos de contrato, la representación masculina y femenina es equilibrada.
- El segundo tipo de contrato más común es el “**Contrato indefinido a tiempo completo ordinario (código 100)**”, el cual conforma un 16,39% del total de la plantilla. En este, la presencia de hombres y mujeres se da de forma equilibrada.

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 401, 410, 502, 510) es más residual, suponiendo todos ellos un 21,31% del total de la plantilla, en los cuales la presencia masculina es superior a la femenina (un 92,31% de hombres frente a un 7,69% de mujeres).

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

De los datos analizados, se observa que **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A.** recurre en mayor medida a los contratos de carácter indefinido (código 100, 189, 200, 230, 289, 300, 330, 389), suponiendo todos ellos un 87,93% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- El Contrato Indefinido a tiempo parcial (código 200) representa un 32,24% del total de la plantilla. En este tipo de contrato la presencia femenina es predominante (88,24% respecto al 11,76% del sexo masculino).
- El contrato Indefinido a tiempo completo (código 100) supone el 15,69% del total de la plantilla, predominando también la presencia femenina (69,23% frente al 30,77% del sexo masculino).
- Los Contratos Fijos Discontinuos (Código 300, 330, 389) representan el 24,14% del total de la plantilla. En todos ellos existe más presencia del sexo femenino.

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 402, 410, 501, 502, 510, 540) es más residual, suponiendo todos ellos 12,07% del total de la plantilla, siendo ocupados mayoritariamente por el sexo femenino, cumpliendo los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres únicamente los tipos de contrato 410 y 502.

En términos generales podemos concluir que, en **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A.** predomina la contratación indefinida sobre la temporal. En ambos tipos de contrataciones encontramos una composición desequilibrada de ambos sexos, predominando la presencia femenina.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

De los datos analizados, se observa que **ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL** recurre en mayor medida a los contratos de carácter indefinido (código 100, 109, 150, 200, 209, 250, 230, 289, 309, 350, 389), suponiendo todos ellos un 65,31% del total de contratos de la plantilla, de los cuales:

- Los Contratos Fijos Discontinuos (Código 309, 350, 389) representan el 44,90% del total de la plantilla. En todos ellos existe más presencia del sexo femenino.
- Los Contratos Indefinidos a tiempo parcial (200, 209, 250, 230, 289) suponen el 46,94% respecto del total de la plantilla, predominando, mayoritariamente, las mujeres.
- Los Contratos Indefinidos a tiempo completo (100, 109, 150) únicamente representa el 8,16% de la plantilla. En el primero de ellos solo existe la presencia de una mujer, en el segundo la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada y en el tercero no existe presencia femenina.

El recurso de los contratos de carácter temporal (código 501, 502, 530) es más inferior, suponiendo todos ellos 34,69% del total de la plantilla, siendo ocupados mayoritariamente por el sexo femenino, cumpliendo los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres únicamente el tipo de contrato 501.

En términos generales podemos concluir que, en **ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL** predomina la contratación indefinida sobre la temporal, pero se decanta por una contratación a tiempo parcial o fija discontinua. En la mayoría de los tipos de contrataciones predomina el sexo femenino.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en el departamento relativo a “**Servicios**”, el cual constituye un total del 95,23%. En este, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres (un 71,68% de las primeras frente a un 28,32% de los segundos).

➤ **SERVEIS IRBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

De los datos analizados, se observa que la totalidad de la organización se encuentra en el Departamento de “**SERVICIOS**”, predominando la presencia masculina (un 60,66% de hombres frente a un 39,34% de mujeres).

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

De los datos analizados, se observa que la totalidad de la organización se encuentra en el Departamento de “**SERVICIOS**”, predominando la presencia femenina (79,83% las mujeres frente al 20,17% de los hombres).

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

Según los datos el grueso de la plantilla de **ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL** se concentra en el Departamento de “**SERVICIOS**”, concretamente el 95,92% del total. Su composición es desequilibrada, ya que las mujeres representan el 70,21% mientras que los hombres suponen el 30,61%.

Los otros dos departamentos existentes (“**ADMINISTRACION**” y “**DIRECCION**”) son más residuales, representando cada uno un 2,04% respecto del total de la plantilla.

En términos generales podemos concluir que, en **ALANA SERVICIOS INTEGRALES SL** existe una composición altamente feminizada en el Departamento de “**SERVICIOS**”, en el cual se encuentra el grueso de la plantilla. En el Departamento de “**ADMINISTRACION**” también predomina la presencia del sexo femenina, salvo en el de “**DIRECCION**” que solo existe presencia masculina.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 84,59% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde la organización desarrolla su actividad profesional. Dentro de esta categoría predomina la presencia del sexo femenino (un 76,57% respecto del 23,43% del sexo masculino).

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 77,05% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde la organización desarrolla su actividad profesional. Dentro de esta categoría la presencia de hombres y mujeres es equilibrada.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 86,38% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde desarrolla su actividad profesional **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A.** Dentro de esta categoría predomina la presencia del sexo femenino (86,43% respecto del 13,57% del sexo masculino).

La siguiente categoría con mayor representación, aunque en menor medida, es la de **“PEÓN/A ESPECIALIZADO/A”** con un 4,06%. Al contrario que el anterior, en esta categoría encontramos una composición donde predomina la presencia masculina, representando los hombres un 96,30% y las mujeres un 3,70%.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

En términos generales podemos concluir que, en **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A** encontramos una gran variedad de categorías profesionales, donde no existe presencia de ambos sexos en todas ellas. Asimismo, encontramos categorías profesionales donde, por un lado, predomina la presencia del sexo masculino; y por otro, del sexo femenino. No obstante, en general la organización se encuentra altamente feminizada.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“OPERARIO/A”**, ya que representa un 77,55% de todas las categorías

profesionales. En esta categoría encontramos una composición desequilibrada, ya que las mujeres representan el 71,05% frente al 28,95% de los hombres.

La siguiente categoría con mayor representación, aunque con un menor porcentaje, es la de **"LIMPIADOR/A"** con un 8,16%. Al igual que la anterior, predomina la presencia del sexo femenino.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

En términos generales podemos concluir que, en **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** encontramos categorías profesionales donde predomina el sexo femenino. No obstante, en las categorías de **"CONDUCTOR/A"** y **"TRABAJADOR/A SOCIAL"** únicamente existen hombres contratados.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de **"LIMPIADOR/A"** (representa un 84,40% del total de la plantilla). En este, la presencia femenina es superior a la masculina (un 76,74% de mujeres frente a un 23,26% de hombres).

El resto de los puestos de trabajos muestran porcentajes residuales.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de **"LIMPIADOR/A"** (representa un 77,05% del total de la plantilla). En este, la representación entre mujeres y hombres es equilibrada.

El resto de los puestos de trabajos muestran porcentajes residuales.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de **"LIMPIADOR/A"** (representa un 86,38% del total de la plantilla).

Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son **"PEÓN/A"** (representa un 5% del total de la plantilla) y subsidiariamente, **"ENCARGADA/O/A"** (representa un 3,62% del total de la plantilla). Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual, situándose entre 0,17% y el 1,72% del total de la plantilla.

Cabe destacar que, en la gran mayoría de los puestos de trabajo se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, caracterizándose, de forma general, por una infrarrepresentación del sexo masculino. Sin embargo, en los siguientes puestos de trabajo se

observa una composición donde predominan los hombres: **“CONDUCTOR/A”, “ESPECIALISTA”, “JARDINERO/A” y “PEÓN/A”**.

En términos generales podemos concluir que, en los puestos de trabajo de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** predomina la presencia femenina, atendiendo así a la propia distribución de la plantilla.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo de **“OPERARIO/A”** (representa un 77,55% del total de la plantilla).

Los siguientes puestos de trabajo más recurrentes son **“LIMPIADOR/A”** (representa un 8,16% del total de la plantilla) y subsidiariamente, **“CONDUCTOR/A”** (representa un 4,08% del total de la plantilla). Los demás puestos de trabajo se mantienen de forma residual con un porcentaje del 2,04%.

Cabe destacar que, en la gran mayoría de los puestos de trabajo se observa una representación desequilibrada entre hombres y mujeres, caracterizándose, de forma general, por una infrarrepresentación del sexo masculino. Sin embargo, en los siguientes puestos de trabajo se observa una composición donde predominan los hombres: **“CONDUCTOR/A” y “DIRECTIVO/A/A”**.

En términos generales podemos concluir que, en los puestos de trabajo de **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** predomina la presencia femenina, atendiendo así a la propia distribución de la plantilla.

9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad baja, concretamente, un 45,86% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de **“Menos de 1 año”**. En esta, la representación entre mujeres y hombres es equilibrada.

La segunda franja de antigüedad en la cual se observa un mayor porcentaje de las personas trabajadoras es la relativa a **“De 15 a 20 años”**, la cual constituye un 16,3% del total de la plantilla. En esta, la presencia femenina es superior a la masculina (un 92,13% de mujeres frente a un 7,87% de hombres).

Así, la siguiente franja de antigüedad con mayor porcentaje de plantilla es la relativa a **“Más de 20 años”**, la cual conforma un 14,31% del total. En esta, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina un 78,21% de mujeres frente a un 21,79% de hombres).

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad baja, concretamente, un 24,59% del total de la plantilla se sitúa en una franja de

antigüedad de **“Menos de 1 año”**. En esta, la presencia masculina es superior a la femenina (un 73,33% de hombres frente a un 26,67% de mujeres).

La segunda franja de antigüedad en la cual se observa un mayor porcentaje de las personas trabajadoras es la relativa a **“de 5 a 10 años”**, la cual constituye un 18,03% del total de la plantilla. En esta, representación entre mujeres y hombres es equilibrada.

Así, la siguiente franja de antigüedad con mayor porcentaje de plantilla es la relativa a **“De 1 a 3 años”**, la cual conforma un 16,39% del total. En esta, la representación entre hombres y mujeres es, de nuevo, equilibrada.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en las franjas de antigüedad alta, concretamente un 45,86% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de **“15 años en adelante”**, un 7,59% en la de **“10 a 15 años”** y un 12,93% del total de la plantilla se sitúa en la franja **“de 5 a 10 años”**.

La presencia de ambos sexos en las citadas franjas de antigüedad es desequilibrada, ya que en todas ellas predomina el sexo femenino.

Por su parte, las franjas de antigüedad baja, esto es, **“de 0 a 1 año”** y **“de 1 a 3 años”** representan el 16,72% y el 7,07%, respectivamente. En ambas, al igual que las anteriores, predomina la presencia del sexo femenino.

En términos generales podemos concluir que, en **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** se concentra la mayoría de su plantilla en franjas de antigüedad altas. Asimismo, se puede apreciar como en todas las franjas de antigüedad predomina la presencia del sexo femenino.

➤ ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

De los datos analizados, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en las franjas de antigüedad bajas-medias, concretamente un 34,69% del total de la plantilla se sitúa en una franja de antigüedad de **“de 1 a 3 años”**, un 32,65% en la de **“de 3 a 5 años”** y un 22,45% del total de la plantilla se sitúa en la franja **“de 0 a 1 año”**.

La presencia de ambos sexos en las citadas franjas de antigüedad es desequilibrada, ya que en todas ellas predomina el sexo femenino.

Por su parte, las franjas de antigüedad altas, esto es, **“de 5 a 10 años”** y **“de 15 años en adelante”** representan el 8,16% y el 2,04%, respectivamente. En ambas, al igual que las anteriores, predomina la presencia del sexo femenino.

En términos generales podemos concluir que, en **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** se concentra la mayoría de su plantilla en franjas de antigüedad bajas. Asimismo, se puede apreciar como en todas las franjas de antigüedad predomina la presencia del sexo femenino.

9.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

La franja más representativa es la de **“Entre 51 y 55 años”** con un 21,28%, cuya composición se encuentra desequilibrada, representando el sexo femenino un 82,76% y el masculino un 17,24%.

La siguiente franja con mayor representación es la de **“Entre 56 y 60 años”** con un 20,73%. Su composición, al igual que la anterior, se encuentra desequilibrada (sexo femenino un 81,42% y sexo masculino un 18,58%).

A estas franjas les siguen la relativa a **“Entre 46 y 50 años”** (con un 17,06%). En esta, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina (un 68,82% de mujeres frente a un 31,18% de hombres).

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

La franja más representativa es la de **“Entre 56 y 60 años”** con un 22,55%, cuya composición se encuentra equilibrada.

La siguiente franja con mayor representación es la de **“Entre 51 y 55 años”** con un 21,31%. En este caso, su composición se encuentra desequilibrada (constituyendo el sexo femenino un 30,77% y el masculino un 69,23%).

A estas franjas les siguen la relativa a **“Entre 46 y 50 años”** (con un 16,39%). En esta, la presencia masculina es, de nuevo, superior a la femenina (un 40,00% de mujeres frente a un 60,00% de hombres).

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la plantilla de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media 51 años.

La franja más representativa es la de **“Entre 56 y 60 años”** con un 22,76%, cuya composición se encuentra desequilibrada, representando el sexo femenino un 80,30% y el masculino un 19,70%.

La siguiente franja con mayor representación es la de **“Más de 61 años”** con un 20,86%. Su composición, al igual que la anterior, se encuentra desequilibrada (sexo femenino un 93,39% y sexo masculino un 6,61%).

A estas franjas les siguen las de **“Entre 51 y 55 años”** (18,10%) y las de **“Entre 46 y 50 años”** (13,79%). En todas ellas predomina la presencia del sexo femenino.

El resto de las franjas de edad tienen porcentajes residuales comprendidos entre el 1,21% y el 10,17%.

En términos generales podemos concluir que, **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** se decanta por la contratación de personas de mediana edad que cuentan con cierta experiencia laboral. Además, se ha destacar que en todas las franjas predomina la presencia femenina.

➤ ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

De los datos analizados, se observa que la plantilla de **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** se encuentra repartida entre distintas franjas de edad, siendo la media 50 años.

La franja más representativa es la de **“Entre 51 y 55 años”** con un 26,53%, cuya composición se encuentra desequilibrada, representando el sexo femenino un 84,62% y el masculino un 15,38%.

Las siguientes franjas con mayor representación son las de **“Entre 56 y 60 años”** y la de **“Entre 46 a 50 años”** con un 16,33% cada una. La composición de ambas franjas, al contrario que la anterior, se encuentra equilibrada.

A estas franjas le siguen la de **“Entre 41 y 45 años”** con un 12,24%, en la cual continúa predominando el sexo femenino.

El resto de las franjas de edad tienen porcentajes residuales comprendidos entre el 6,12% y el 10,20%.

En términos generales podemos concluir que, **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** se decanta por la contratación de personas de mediana edad que cuentan con cierta experiencia laboral.

9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

De los datos analizados, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios **“BACHILLERATO/BUP”** (representa un 47,71% del total de la plantilla). En este, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres (un 88,85% de las primeras frente a un 11,15% de los segundos).

El siguiente nivel de estudios más recurrido es **“ESO”**, con un 28,44% de representación. En este, la representación entre mujeres y hombres es equilibrada.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

De los datos analizados, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios **“ESO”** (representa un 59,02% del total de la plantilla). En este, la representación entre mujeres y hombres es equilibrada.

El siguiente nivel de estudios más recurrido es **“SIN ESTUDIOS”**, con un 39,34% de representación. En este, la presencia masculina es superior a la femenina (un 70,83% de hombres frente a un 29,17% de mujeres).

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

De los datos analizados, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios **“ESO”** (representa 53,28% del total de la plantilla).

El siguiente nivel de estudios más recurrido es **“BACHILLERATO/BUP”** con un 22,93% de representación.

Por su parte, el nivel **“FPI/CF GRADO MEDIO”** supone el 17,07% del total de la plantilla, mientras que el nivel **“F.P. II / C.F. GRADO SUPERIOR”** representa el 6,72%.

En todos los anteriores se observa una presencia o composición desequilibrada de ambos sexos, predominando el sexo femenino.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

De los datos analizados, se observa que, la mayor parte de las personas trabajadoras ostenta un nivel de estudios **“GRADUADO ESCOLAR”** (representa 36,73% del total de la plantilla).

El siguiente nivel de estudios más recurrido es **“F.P. I / C.F. GRADO MEDIO”** con un 22,45% de representación.

Por su parte, el nivel **“ESO”** supone el 20,41% del total de la plantilla, mientras que el nivel **“BACHILLERATO/BUP”** representa el 16,33%.

El nivel **“DIPLOMATURA”** únicamente supone el 2,04% del total de la plantilla.

En términos generales, se observa una presencia o composición desequilibrada de ambos sexos, predominando el sexo femenino.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Fase de diagnóstico GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ S.L.”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

- a) *Proceso de selección y contratación*
- b) *Clasificación profesional*
- c) *Formación*
- d) *Promoción profesional*
- e) *Condiciones de trabajo*
- 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*
- j) *Salud laboral desde una perspectiva de género*
- k) *Violencia de género*
- l) *Lenguaje y comunicación no sexista*

9.2.1. Proceso de selección y contratación

Información cuantitativa

GRUPO EMPRESARIAL no lleva un registro desagregado por sexo, de las personas que se han postulado en los procesos de selección. No obstante, dispone de un registro desagregado por sexo, de las incorporaciones/altas y bajas de los trabajadores/as/as producidas durante el ejercicio 2022 y 2021.

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

En las incorporaciones, se observa lo siguiente:

- Únicamente se realizaron contrataciones indefinidas, ya que en ninguno de los dos años existe contratación temporal.
- En el año 2021 predominaba los contratos a tiempo parcial en un 74,03%, mientras que, en el año 2022, descendieron al 46,05%
- En las contrataciones realizadas en el 2021 predomina en un 71,73% el sexo femenino.
- En contraposición, dentro del año 2022 la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada, un 55,26% fueron mujeres y un 44,74% hombres.
- En ambos años (2021 y 2022) la mayor parte de las incorporaciones tuvieron lugar dentro de la categoría de **“LIMPIADOR/A”**, concretamente un 88,31% en el 2021 y un 84,21% en el 2022.
- En el año 2021 en la categoría con mayor número de incorporaciones predomina el sexo femenino (76,47%), mientras que en el año 2022, la presencia de ambos sexos está equilibrada (59,38% de mujeres frente al 40,63% de hombres).
- En el año 2021 la siguiente categoría con mayor representación, aunque en menor medida, fue la de **“SOCORRISTA”** (3,90%).
- En el ejercicio 2022 las otras categorías con más representación fueron **“PERSONAL DE LIMPIEZA”** (3,95%) y **“SOCORRISTA”** (3,95%).

Respecto a las incorporaciones de las subrogaciones, se observa lo siguiente:

- En el año 2022, se subrogaron personas trabajadoras con contratación temporal en un 85,71%.
- El 90,48% de estas incorporaciones ostentan una jornada parcial
- Dichas subrogaciones son exclusivamente del personal de limpieza.
- Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En relación a las bajas, se observa lo siguiente:

- La contratación temporal es más frecuente que la indefinida en ambos ejercicios. Así, en el año 2021, la contratación temporal supuso el 90,61% y en el 2022 el 83,81%.
- En cuanto a la representación de hombres y mujeres, se observa un equilibrio en ambos ejercicios. Así, por un lado, en el año 2021, las mujeres representan un 38,37% y los hombres un 61,63%; y en el 2022, el sexo femenino un 48,89% y los hombres un 51,11%.
- La composición dentro de la contratación más representativa (temporal) también se encuentra equilibrada en ambos ejercicios.
- Se produce una mayor cantidad de bajas en el ejercicio del 2022, tanto de hombres como de mujeres, en términos generales.
- En el año 2021, el mayor número de bajas se produjeron debido a la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 76,33%). La composición se encuentra ligeramente desequilibrada, puesto que los hombres suponen un 63,64% frente al 36,36% de las mujeres.
- La siguiente causa donde se producen más causas, aunque en menor medida, es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”**, que representa un 12,65% del total. En este caso, la representación entre hombres y mujeres es desequilibrada, ya que los hombres representan un porcentaje mayor al 60%, concretamente un 64,52%.

El resto de las causas dentro de este ejercicio contienen porcentajes residuales.

- En el año 2022, el mayor número de bajas se produjeron por la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 56,51% del total de la plantilla). En este caso, la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada, representando las mujeres el 41,01% y los hombres el 58,99%.

La siguiente casusa por la que se producen más bajas, aunque en menor porcentaje, es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”** representando un 27,30% del total. Al contrario que la anterior causa, la composición de esta se encuentra ligeramente desequilibrada, suponiendo los hombres el 37,21% y las mujeres 62,79%.

El resto de las causas tienen porcentajes residuales.

Respecto a las bajas de subrogaciones, se observa lo siguiente:

- En el año 2022, predominan las subrogaciones con contratación indefinido en un 72%.
- El 92%.de estas incorporaciones ostentan una jornada parcial
- Dichas subrogaciones son en su gran mayoría, concretamente en un 96%, del personal de limpieza.
- Hay una presencia mayoritaria de mujeres en un 84%

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

Respecto a las incorporaciones, se observa lo siguiente:

- Únicamente se realizaron contrataciones indefinidas, ya que en ninguno de los dos años existe contratación temporal.
- En el año 2021 solo existe una incorporación de una persona perteneciente al sexo masculino, mientras que en el año 2022 solo una del sexo femenino.
- No hay subrogaciones
- Tanto en el año 2021 como en el 2022 las incorporaciones existentes tuvieron lugar dentro de la categoría de **“LIMPIADOR/A”**.

En relación a las bajas, se observa lo siguiente:

- La contratación temporal es más frecuente que la indefinida en ambos ejercicios. Así, en el año 2021, la contratación temporal supuso el 78,57% y en el 2022 el 93,55%.
- En cuanto a la representación de hombres y mujeres, se observa un equilibrio en el año 2021 (39,29% de mujeres frente al 60,71% de hombres), mientras que en el año 2022 existe un ligero desequilibrio (32,26% las mujeres y un 67,74% los hombres).
- La composición dentro de la contratación más representativa (temporal) también se encuentra ligeramente masculinizada.
- No hay subrogaciones
- En el año 2021, el mayor número de bajas se produjeron debido a la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 46,43%). La composición se encuentra ligeramente desequilibrada, puesto que los hombres suponen un 61,54% frente al 38,46% de las mujeres.
- La siguiente causa donde se producen más causas es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”**, que representa un 32,14% del total. En este caso, la representación entre hombres y mujeres es equilibrada, ya que los hombres representan un 55,56% y las mujeres un 44,44%.

El resto de las causas dentro de este ejercicio contienen porcentajes residuales.

- En el año 2022, el mayor número de bajas se produjeron por la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 58,06% del total de la plantilla). En este caso, la presencia de ambos sexos se encuentra desequilibrada, puesto que los hombres suponen un porcentaje superior al 60%, concretamente un 83,33%.

La siguiente causa por la que se producen más bajas, aunque en menor porcentaje, es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”** representando un 32,26% del total. Al contrario que la anterior causa, la composición de esta se encuentra totalmente equilibrada, ya que ambos sexos representan el 50%.

El resto de las causas tienen porcentajes residuales.

- No hay subrogaciones

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.**

Respecto a las incorporaciones, se observa lo siguiente:

- Únicamente se realizaron contrataciones indefinidas, ya que en ninguno de los dos años existe contratación temporal.
- Predomina en ambos ejercicios la contratación del sexo femenino, suponiendo el 76,92% del total de las incorporaciones del año 2021 mujeres y el 86,45% en el año 2022.
- No hay subrogaciones
- En ambos años (2021 y 2022) la mayor parte de las incorporaciones tuvieron lugar dentro de la categoría de “**LIMPIADOR/A**”, concretamente un 75,39% en el 2021 y un 92,91% en el 2022.
- En ambos ejercicios en la categoría con mayor número de incorporaciones predomina el sexo femenino.
- En el año 2021 las siguientes categorías con mayor representación, aunque en menor medida, fueron las de “**AUXILIAR ADMVO/A**”, “**ENCARGADA/O/A GRUPO O EDIFICIO**”, “**TECNICO/A DIPLOMADO/A**”, todas ellas representando un 3,08%.
- En el ejercicio 2022 la otra categoría con más representación fue “**ENCARGADA/O/A GRUPO O EDIFICIO**” con un 1,94%.
- No hay subrogaciones

En relación a las bajas, se observa lo siguiente:

- La contratación temporal es más frecuente que la indefinida en ambos ejercicios. Así, en el año 2021, la contratación temporal supuso el 77,19% y en el 2022 el 75,14%
- En cuanto a la representación de hombres y mujeres, se observa un equilibrio en los dos años analizado.
- La composición dentro de la contratación más representativa (temporal) también se encuentra equilibrada.
- No hay subrogaciones
- En el año 2021, el mayor número de bajas se produjeron debido a la causa de “**FIN DE CONTRATO TEMPORAL**” (representa un 60,53%). La composición se encuentra equilibrada, suponiendo las mujeres el 44,93% y los hombres el 55,07%.
- La siguiente causa donde se producen más causas es la de “**PASE A LA SITUACIÓN DE PENSIÓN**”, que representa un 12,28% del total. En este caso, la representación entre hombres y mujeres es totalmente desequilibrada, ya que únicamente existe presencia femenina.

El resto de las causas dentro de este ejercicio contienen porcentajes residuales.

- En el año 2022, el mayor número de bajas se produjeron por la causa de “**FIN DE CONTRATO TEMPORAL**” (representa un 44,69% del total de la plantilla). En este caso,

la composición se encuentra equilibrada, suponiendo las mujeres el 48,75% y los hombres el 51,25%.

La siguiente casusa por la que se producen más bajas, aunque en menor porcentaje, es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”** representando un 26,59% del total. Al igual que la anterior casusa, la presencia de ambos sexos es equilibrada (41,30% mujeres y 58,70% hombres).

Otra de las causas más representativas es la de **“PASE A LA SITUACIÓN DE PENSIÓN”** con un 12,72%, en el cual hay una representación de la mujer en un 90,91%

El resto de las causas tienen porcentajes residuales.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

En relación a las incorporaciones, se observa lo siguiente:

- Únicamente se realizaron contrataciones indefinidas, ya que en ninguno de los dos años existe contratación temporal.
- Predomina en ambos ejercicios la contratación del sexo femenino, suponiendo el 77,78% del total de las incorporaciones del año 2021 mujeres y el 70,59% en el año 2022.
- No hay subrogaciones
- En ambos años (2021 y 2022) la mayor parte de las incorporaciones tuvieron lugar dentro de la categoría de **“OPERARIO/A”**, concretamente un 55,56% en el 2021 y un 82,35% en el 2022.
- En ambos ejercicios en la categoría con mayor número de incorporaciones predomina el sexo femenino (80% y 78,57%).
- En el año 2021 la siguiente categoría con mayor representación, aunque en menor medida, fue la de **“LIMPIADOR/A”** con un 22,22%. La composición de esta se encuentra totalmente equilibrada.
- En el ejercicio 2022 el resto de las categorías existentes, esto es, **“CONDUCTOR/A”**, **“LIMPIADOR/A”** y **“RESP. EQUIPO”** suponen el 5,88% cada una de ellas.
- La contratación temporal es más frecuente que la indefinida en ambos ejercicios. Así, en el año 2021, la contratación temporal supuso el 81,82% y en el 2022 el 91,67%.
- En cuanto a la representación de hombres y mujeres, se observa un desequilibrio en los años analizados (2021 y 2022), suponiendo las mujeres el 63,64% y el 70,83%, respectivamente.
- La composición dentro de la contratación más representativa (temporal) también se encuentra desequilibrada, predominando la presencia femenina.
- No hay subrogaciones

Respecto a las bajas, se observa lo siguiente:

- En el año 2021, el mayor número de bajas se produjeron debido a la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 50,00%). La composición se encuentra desequilibrada, ya que las mujeres suponen el 72,73% y los hombres el 27,27%.
- Las siguientes causas donde se producen más causas son las de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”** y **“CESE EN PERIODO DE PRUEBA”** que representan un 22,73% y un 18,18%, respecto del total de la plantilla. En estos casos, la presencia de ambos sexos se encuentra equilibrada.

El resto de las causas dentro de este ejercicio contienen porcentajes residuales.

- En el año 2022, el mayor número de bajas se produjeron por la causa de **“FIN DE CONTRATO TEMPORAL”** (representa un 58,33% del total de la plantilla). En este caso, la composición se encuentra ligeramente desequilibrada, ya que las mujeres suponen el 64,29% y los hombres el 35,71%.

La siguiente casusa por la que se producen más bajas, aunque en menor porcentaje, es la de **“CESE EN PERIODO DE PRUEBA”** representando un 20,83% del total. La presencia de ambos sexos es desequilibrada (80% de mujeres frente al 20%).

Otra de las causas más representativas es la de **“BAJA VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA”** con un 16,67%. Dentro de esta predomina el sexo femenino, representando el 75%.

El resto de las causas tienen porcentajes residuales.

- No hay subrogaciones

Información cualitativa

GRUPO EMPRESARIAL cuenta en la práctica con un proceso de selección y contratación, según el cual cuando existe una vacante que surja por una baja de una persona trabajadora o por nuevas necesidades organizativas, la empresa iniciará dicho procedimiento de selección de la nueva persona que va a cubrir el puesto. Dependiendo del puesto de trabajo, las vacantes se seleccionarán por las personas Responsables de las Delegaciones, o directamente desde la Central, con la colaboración de una empresa de selección de personal.

En este procedimiento lo primero que se lleva a cabo por parte de las personas Responsables de la contratación son las necesidades de la empresa en cuanto al puesto de trabajo, valorándose si se puede cubrir con personal interno para ofrecer a alguien la oportunidad de promocionar internamente. En caso de contar con esta persona que cumpla con las competencias definidas, se publicará la oferta de empleo (LinkedIn e InfoJobs) y se informará al personal del inicio de esa necesidad, por si conocen a alguna persona interesada.

Cabe señalar que, las páginas de empleo habituales son las señaladas, pero que en determinados niveles DIRECTIVO/As intermedian empresas externas de selección de personal.

Una vez recibidos los currículos de las personas que han mostrado interés en la oferta, se revisan y se filtran aquellos que cubren mejor los requisitos del puesto a cubrir. Tras ello, se llama a las personas seleccionadas para convocar una entrevista personal.

Con todo ello, las personas Responsables del área y las personas interlocutoras directas deciden qué persona candidata seleccionan y se les comunica a todas las personas entrevistadas lo antes posible la decisión alcanzada. Si la persona acepta, se procede a realizar la contratación.

Actualmente, el Grupo se encuentra en un proceso de implantación, en el que toda la firma de documentación para la contratación se realiza por medios digitales y una vez firmado se le cita a una prueba médica previa a su incorporación.

Por su parte, el Grupo suele realizar una pequeña prueba de conocimientos para comprobar las materias que domina cada persona candidata y donde manifiestan que lo que aparece en sus currículos es cierto.

El Grupo ha utilizado de forma muy puntual a Empresas de Trabajo Temporal para realizar la contratación de personas, esto es, cuando se ha necesitado personal para la prestación de un servicio puntual (Ej. Limpieza de obra) y no tenía personal disponible contratado que pudiera cubrir dicho servicio.

Las personas responsables de todo este proceso son:

- Consejero/a Delegado/a, el cual tiene formación en igualdad.
- Personas Responsables de Recursos Humanos, que cuenta con formación en igualdad.
- Personas Responsables de Área, el cual tiene formación en igualdad.
- Jefe/a de Servicio, que no cuenta con formación en igualdad.

Finalmente, hay que destacar que, el Grupo en caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un puesto de trabajo, no tiene preferencia por ningún sexo, ya que la selección se realiza en función de las competencias demostradas para el trabajo en cuestión. Lo que ocurre es que, debido al sector donde se desarrolla la actividad profesional, el Grupo encuentra más personas candidatas del sexo femenino que del masculino.

CONCLUSIONES: Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- El Grupo no cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En las ofertas de empleo analizadas se observa un lenguaje inclusivo y neutro.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección. También disponen de formación en materia de igualdad.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO CARRILLO VAZQUEZ** lo siguiente:

- Elaborar un con un procedimiento de selección y contratación estandarizado por escrito
- Implementar en todas las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover una mayor contratación del sexo infrarrepresentado en aquellos grupos profesionales y/o puesto de trabajo de que se trate.

9.2.2. Clasificación profesional

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 84,59% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde la organización desarrolla su actividad profesional. Dentro de esta categoría predomina la presencia del sexo femenino (un 76,57% respecto del 23,43% del sexo masculino).

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

➤ SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 77,05% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde la organización desarrolla su actividad profesional. Dentro de esta categoría la presencia de hombres y mujeres es equilibrada.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“LIMPIADOR/A”**, ya que representa un 86,38% de todas las categorías profesionales, lo cual es lógico teniendo en cuenta el sector donde desarrolla su actividad profesional **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A.** Dentro de esta categoría predomina la presencia del sexo femenino (86,43% respecto del 13,57% del sexo masculino).

La siguiente categoría con mayor representación, aunque en menor medida, es la de **“PEÓN/A ESPECIALIZADO/A”** con un 4,06%. Al contrario que el anterior, en esta categoría encontramos una composición donde predomina la presencia masculina, representando los hombres un 96,30% y las mujeres un 3,70%.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

En términos generales podemos concluir que, en **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTOS S.A** encontramos una gran variedad de categorías profesionales, donde no existe presencia de ambos sexos en todas ellas. Asimismo, encontramos categorías profesionales donde, por un lado, predomina la presencia del sexo masculino; y por otro, del sexo femenino. No obstante, en general la organización se encuentra altamente feminizada.

➤ ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

De los datos analizados, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en la categoría profesional de **“OPERARIO/A”**, ya que representa un 77,55% de todas las categorías profesionales. En esta categoría encontramos una composición desequilibrada, ya que las mujeres representan el 71,05% frente al 28,95% de los hombres.

La siguiente categoría con mayor representación, aunque con un menor porcentaje, es la de **“LIMPIADOR/A”** con un 8,16%. Al igual que la anterior, predomina la presencia del sexo femenino.

El resto de las categorías profesionales representan porcentajes residuales.

En términos generales podemos concluir que, en **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** encontramos categorías profesionales donde predomina el sexo femenino. No obstante, en las categorías de **“CONDUCTOR/A”** y **“TRABAJADOR/A SOCIAL”** únicamente existen hombres contratados.

CONCLUSIONES: Una vez observada la distribución profesional del Grupo, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores/as en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- La feminización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ** lo siguiente:

- Promover una mayor representación del sexo infrarrepresentado en aquellas categorías en las cuales exista un desequilibrio significativo.

9.2.3. Formación

Información cuantitativa

En general se observa una participación masculinizada en las formaciones impartidas durante los dos años analizados:

- En términos generales, las formaciones se han impartido de forma presencial. No obstante, algunas se han realizado de manera semipresencial o incluso online.
- Todas las formaciones se han impartido dentro del horario laboral.
- Predomina tanto en el año 2021 como en el 2022 el sexo masculino, suponiendo el 72,22% y el 90,96%, respectivamente.
- La empresa ha impartido formación en igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad del presente Plan de Igualdad.

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

No ha impartido formación en los dos años analizados (2021, 2022).

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.**

En general se observa una participación masculinizada en las formaciones impartidas durante los dos años analizados:

- En términos generales, las formaciones se han impartido de forma presencial. No obstante, algunas se han realizado de manera semipresencial o incluso online.
- Todas las formaciones se han impartido dentro del horario laboral.
- Predomina tanto en el año 2021 como en el 2022 el sexo masculino, suponiendo el 98,58 y el 84,62%, respectivamente.
- La empresa ha impartido formación en igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad del presente Plan de Igualdad.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

No ha impartido formación en los dos años analizados (2021, 2022).

Información cualitativa

El Grupo no cuenta con un plan de formación, no obstante, cuenta con una práctica habitual según la cual se realiza la formación obligatoria en materia de prevención y en ocasiones sobre técnicas de limpieza.

Para difundir la anterior formación, el Grupo realiza una notificación por escrito o lo hace oralmente.

En términos generales, la formación impartida se realiza en horario laboral y de forma presencial u online. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral, con posterioridad a dicha formación se realiza una compensación del número de horas de formación. Así pues, la formación fuera del horario laboral computa como horas de trabajo y se compensa como horas de descanso.

Cabe señalar que en el Grupo no se ha impartido ni formación específica a mujeres, ni en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ni tampoco sobre violencia de género. Sin embargo, sí que se ha impartido formación igualdad a los mismos de la Comisión de Igualdad del Presente Plan.

Finalmente, dentro del Grupo no existe formación de reciclaje para las personas que han estado largos períodos de tiempo fuera de la empresa.

CONCLUSIONES: Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- El Grupo lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, lugar de impartición y modalidad por la que se ha impartido.
- El Grupo ha impartido formación en materia de igualdad.
- El Grupo no tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación, ya que en términos generales únicamente imparte formación obligatoria.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- **Incorporación un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.**
- **Fomentar la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.**
- **Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de acoso.**

9.2.4. Promoción profesional

Información cuantitativa

El Grupo lleva un registro desagregado por sexo, grupo profesional y categoría profesional, de las personas trabajadoras que han promocionado en los últimos años.

Sin embargo, cabe señalar que en los dos últimos años (2021 y 2022) no han tenido lugar promociones dentro de ninguna de las Organizaciones que conforman el **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ**.

Información cualitativa

El Grupo cuenta en la práctica con un procedimiento interno para la promoción de sus personas trabajadoras, a través del cual, antes de publicar una vacante en alguna página de empleo, se realiza por la persona responsable del departamento un análisis de posibles personas candidatas a la promoción interna.

Para aprobar la promoción de una persona de la plantilla, el primer requisito que se analiza es ver si esta tiene las competencias necesarias para poder cubrir el puesto en cuestión. Si no las reúne, pero tiene buena actitud y capacidad de aprendizaje, se aprueba su promoción igualmente y esta persona pasa por un período previo de formación, pasando posteriormente a realizar las funciones del puesto, teniendo la supervisión de un superior directo.

El caso más común es la promoción horizontal (Ej. El personal de limpieza que solicita una reubicación de su puesto de trabajo). En estos casos, se analizan la compatibilidad de horarios, cercanía a su lugar de residencia o proximidad a otros servicios que presta a continuación una ubicación diferente. Lo más importante es que tanto a la persona trabajadora como el cliente, estén contentos con el cambio.

En el caso de la promoción vertical, el Grupo entra a valorar otros criterios: años de experiencia, capacidad de adaptación al cambio, liderazgo, capacidad organizativa, trabajo en equipo, etc.

Por otro lado, el grupo tiene implantados canales de comunicación para informar a las personas de trabajadoras de cuestiones como la promoción profesional, entre otras. En este sentido, todas las delegaciones cuentan con un tablón de anuncios donde se publican las comunicaciones de interés, entre ellas la publicación de vacantes para promocionar. Además de ello, existen otros canales como el correo electrónico, redes sociales o el propio boca a boca.

Finalmente, las personas que intervienen en los procesos de gestión y retención del talento son:

- Consejero/a Delgado/a(formación en igualdad).
- Persona Responsable de Recursos Humanos (formación en igualdad).
- Persona Responsable de Área (formación en igualdad)
- Jefe/a de Servicio (sin formación en igualdad).

CONCLUSIONES: Una vez observada el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- El Grupo lleva un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, categoría profesional y tipo de contrato de trabajo.
- El Grupo no cuenta con un procedimiento de promoción profesional por escrito
- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Las personas ENCARGADA/O de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- **Elaborar un procedimiento por escrito para la promoción de sus empleados/as en el cual se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**
- **Dar preferencia a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional y/o puesto de trabajo de que se trate, en caso de que haya dos candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos para cubrir la vacante.**

9.2.5. Condiciones de trabajo

Información cuantitativa

- Turnos:

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

De acuerdo con los datos, predomina la jornada de tarde en un 51,56%

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

De acuerdo con los datos, predomina la jornada de mañana en un 50,82%

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.**

De acuerdo con los datos, predomina la jornada de tarde en un 43,45%

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

De acuerdo con los datos, predomina la jornada de tarde en un 71,43%

Información cualitativa

Las condiciones de trabajo de **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**, **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**, **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** y **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** se caracterizan por:

- **Tipos de jornada:** Existen diferentes tipos de jornada:
 - Total jornada en horario de mañana.
 - Total jornada en horario de tarde.
 - Jornada partida de mañana y tarde.

Las jornadas vienen marcadas por los horarios exigidos por la clientela.

- **Jornada flexible:** No existe posibilidad de jornada flexible.
- **Política de vacaciones:** En los centros en los cuales existe RLPT, se negocia con ella los periodos vacacionales, los cuales van rotando, normalmente, de un año a otro.
- **Política de teletrabajo:** No existe política de teletrabajo, aunque si alguna persona trabajadora la solicita por problemas de conciliación, se le acepta.
- **Política de desconexión digital:** No cuentan con una Política de Desconexión Digital.
- **Sistema de organización y control de trabajo:** La organización de trabajo en las oficinas centrales es realizada desde la Dirección y depende de cada uno de los contratos.
- **Régimen de movilidad funcional y geográfica:** No cuentan con un régimen de movilidad funcional y geográfica.

CONCLUSIONES: Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- En términos generales, en el grupo predomina la jornada de tarde.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- Diseñar e implementar un Protocolo de Desconexión Digital.

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

Información cuantitativa

El grupo lleva un registro de los permisos otorgados relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Información cualitativa

LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U., SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A., LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A. y ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L. difunden las medidas de conciliación a la plantilla a través de las Delegaciones y de las personas encargadas de los servicios.

Asimismo, no existe la posibilidad de adaptar la jornada partida o a turnos debido a que la clientela exige, en los contratos, un horario fijo. En las oficinas centrales, puntualmente, se puede realizar jornada continua en ocasiones si así se solicita.

CONCLUSIONES: Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Todos los permisos de lactancia son acumuladas
- De acuerdo con el análisis de los datos, se determina la falta de correspondencia.
- La Organización se encuentran en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- **Informar a sus trabajadores/as/as de todas las novedades legislativas referentes a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

9.2.7. Infrarrepresentación femenina

Presencia de las mujeres por departamentos (análisis de segregación horizontal)

Véase en el apartado “9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos”.

Presencia de las mujeres por categorías profesionales (análisis de segregación horizontal)

Véase en el apartado “9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales”.

Presencia de las mujeres por puestos de trabajo (análisis de segregación horizontal)

Véase en el apartado “9.1.6. Distribución desagregada por sexo y por puestos de trabajo”.

Presencia de las mujeres por Nivel jerárquico (análisis de segregación vertical)

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

Destaca la presencia de las mujeres en el **“Mando Intermedio”**, **“Nivel Administrativo”** y **“Nivel Operativo”**.

Sin embargo, se da una infrarrepresentación femenina en el **“Nivel Técnico”**

En definitiva, se observa que las mujeres no están representadas en todos los niveles de responsabilidad dentro de la Organización.

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

Destaca la presencia de las mujeres en **“Nivel DIRECTIVO/A”**.

Sin embargo, se observa una infrarrepresentación femenina en el **“Nivel operativo”**.

De la misma manera, se observa una participación equilibrada de ambos sexos en el **“Mando Intermedio”** y en el **“Nivel Técnico”**.

En definitiva, se observa que las mujeres están representadas en todos los niveles de responsabilidad dentro de la Organización.

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

Destaca la presencia de las mujeres en el **“Nivel administrativo”** y en el **“Nivel operativo”**.

Sin embargo, se da una infrarrepresentación femenina en el **“Nivel Técnico”**.

De la misma manera, se observa una participación equilibrada de ambos sexos en el **“Mando Intermedio”**.

En definitiva, se observa que las mujeres están representadas en todos los niveles de responsabilidad dentro de la Organización.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

Destaca la presencia de las mujeres en el **“Mando Intermedio”**, **“Nivel Técnico”**, **“Nivel Administrativo”** y **“Nivel operativo”**.

Sin embargo, se da una infrarrepresentación femenina en el **“Nivel DIRECTIVO/A”**.

En definitiva, se observa que las mujeres están representadas en todos los niveles de responsabilidad dentro de la Organización.

CONCLUSIONES: Se observa una situación de infrarrepresentación femenina y masculina dentro de las diferentes organizaciones (segregación vertical).

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ S.L.:**

- Revisión periódica del encuadramiento profesional con perspectiva de género.
- Fomentar la incorporación de las mujeres y de los hombres en los puestos de trabajo, categorías profesionales y los niveles de responsabilidad donde no se encuentran suficientemente representadas.

9.2.8. Retribuciones

La estructura salarial de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ** sigue lo establecido en las tablas salariales de los Convenios Colectivos de aplicación, guiándose por el principio de igualdad retributiva sin discriminación por razón de género o sexo, y garantizando unos salarios mínimos para toda la plantilla conforme al grupo o categoría profesional al que pertenece cada persona trabajadora.

Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.** un total de 545 personas, de las cuales un 71,74% son mujeres y un 28,26% son hombres. Por otro lado, en **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.** el total de personas que han percibido algún tipo de remuneración es de 61, de las que un 39,34% son mujeres y un 60,66% son hombres. En tercer lugar, han recibido algún tipo de remuneración por parte de **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.** un total de 580 personas, de las cuales un 79,83% son mujeres y un 20,17% hombres. Finalmente, en cuanto a **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.** el total de personas que han percibido algún tipo de remuneración es de 49, de las que un 69,93% son mujeres y un 30,61% hombres. Estos porcentajes son reflejo de una realidad social que muestra que existen determinados trabajos asociados, tradicionalmente, al colectivo masculino y, otros, al femenino.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ** cuenta con un registro retributivo para cada una de las empresas de acuerdo al artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores/as y al RD 902/2020, con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios y los complementos salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

Los Registros elaborados consideran a toda la plantilla de las organizaciones que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia. De acuerdo con la normativa legal vigente, **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ** ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022).

Los Registros incluyen la justificación a la cual se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. En base a lo anterior, los registros salariales incluyen la media y mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas o brechas salariales se justifican objetivamente.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregido a través del registro salarial con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc. lo cual queda reflejado en la valoración de puestos de trabajo.

Respecto al resto de factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas, no llama especialmente la atención ninguno de ellos por reflejar prácticas discriminatorias en cuanto al sexo o género pudiendo, obviamente, establecerse propuestas de mejora.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la clasificación profesional, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género. Sin embargo, sí que existe una diferencia salarial, aunque apenas significativa, del 3%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto al análisis del salario base en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia de una serie de diferencias salariales en los siguientes grupos: “**GRUPO 01**” (diferencia salarial del 8%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 02**” (diferencia del 11%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 04**” (diferencia salarial del -9%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**GRUPO 05**” (diferencia salarial, apenas significativa, del -2%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**GRUPO 06**” (diferencia del 4%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 08**” (diferencia salarial del -10%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**GRUPO 10**” (diferencia del 15%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Complementos salariales:

En los complementos salariales, con carácter general, se observa una diferencia salarial del 9%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia de una serie de brechas y diferencias salariales: “**GRUPO 01**” (brecha del 57%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 02**” (brecha salarial del 63%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 04**” (brecha del 23%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 05**” (brecha salarial del -27%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**GRUPO 06**” (brecha del -110%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben

respecto a las mujeres), “**GRUPO 07**” (brecha salarial del 27%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 08**” (brecha del 46%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 10**” (brecha salarial del -128%. Porcentaje que los hombres reciben respecto a las mujeres) y “**GRUPO 13**” (diferencia salarial del 9%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto por cada uno de los complementos salariales, puede observarse lo siguiente:

- Gratificación voluntaria. Se observa una brecha salarial del 77%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en las existentes una serie de grupos con respecto a este complemento: “**GRUPO 01**” (brecha del 56%) y “**GRUPO 07**” (brecha del 47%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “**GRUPO 02**” y “**GRUPO 06**”.
- Antigüedad. Se da la existencia de una brecha del -116%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en las existentes en una serie de grupos con respecto a este complemento: “**GRUPO 01**” (brecha del -31%), “**GRUPO 05**” (brecha del -402%), “**GRUPO 06**” (brecha del -1832%), “**GRUPO 07**” (brecha del -42%) y “**GRUPO 08**” (brecha salarial del -69%).
- Plus festivos y domingos. Se observa una brecha del 46%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “**GRUPO 05**” con respecto a este complemento (brecha del 57%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “**GRUPO 04**” y “**GRUPO 06**”.
- Prorrateo pagas extraordinarias. Brecha salarial del 60%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en las existentes una serie de grupos con respecto a este complemento: “**GRUPO 01**” (brecha del 97%), “**GRUPO 02**” (diferencia salarial del 9%) y “**GRUPO 05**” (brecha del 32%).
- Complemento a bruto. Se da una brecha del 77%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en las existentes una serie de grupos con respecto a este complemento: “**GRUPO 01**” (diferencia salarial del 17%), “**GRUPO 02**” (brecha del 96%), “**GRUPO 07**” (brecha del 24%) y “**GRUPO 08**” (brecha del 83%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en el “**GRUPO 06**”.
- Plus convenio. Se observa una diferencia salarial del -17%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- Plus nocturnidad. Se da una diferencia salarial del -14%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- Complemento no consolidado. Se da una brecha del 91%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “**GRUPO 05**” (brecha del 70%) con respecto a este complemento, así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en el “**GRUPO 04**”.
- Plus voluntario. Durante el periodo concreto de referencia, dicho complemento fue únicamente percibido por hombres, más concretamente, por hombres pertenecientes al “**GRUPO 02**”.
- Complemento calidad-cantidad. Se observa una brecha del 32%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en las existentes una serie de grupos con respecto a este complemento: “**GRUPO 04**” (brecha del 98%) y “**GRUPO 07**” (brecha del 63%), así como en el hecho de que dicho

complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “GRUPO 06”, “GRUPO 10” y “GRUPO 12”.

- Atrasos. Se da una brecha del 147%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “GRUPO 05” con respecto a este complemento (brecha del 74%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “GRUPO 02” y “GRUPO 11”.
- Horas complementarias. Se observa una brecha salarial del -71%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en las existentes una serie de grupos con respecto a este complemento: “GRUPO 04” (brecha del -10061%), “GRUPO 05” (diferencia salarial del -17%) y “GRUPO 13” (brecha del -94%).
- Garantía SMI. Se da una brecha del 56%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “GRUPO 05” con respecto a este complemento (brecha del 66%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en el “GRUPO 04”.
- A cuenta convenio. Se observa una brecha salarial del -49%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en la diferencia salarial del -15% existente en el “GRUPO 05” con respecto a este complemento.
- Plus transporte. Se observa una situación de paridad entre hombres y mujeres en dicho complemento.
- Plus dedicación. Se da una brecha salarial del 66%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “GRUPO 05” con respecto a este complemento (brecha del 65%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “GRUPO 04” y “GRUPO 07”.
- Movilidad/disponibilidad. Durante el periodo concreto de referencia, dicho complemento fue únicamente percibido por hombres, más concretamente, por hombres pertenecientes al “GRUPO 02”.
- Complemento puesto de trabajo. Se da una brecha del -54%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por mujeres, durante el periodo concreto de referencia, en los grupos “GRUPO 01” y “GRUPO 08”.
- Prima responsabilidad. Se observa una brecha del 82%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “GRUPO 01” con respecto a este complemento (brecha del 63%).
- Trienios. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres, más concretamente, por mujeres pertenecientes a los grupos “GRUPO 05” y “GRUPO 06”.
- Complemento personal. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres, más concretamente, por hombres pertenecientes a los grupos “GRUPO 01”, “GRUPO 02” y “GRUPO 11”.
- Plus peligrosidad, toxicidad. Se observa una brecha del 55%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “GRUPO 05” con respecto a este complemento (brecha del 56%), así como en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “GRUPO 01”, “GRUPO 04” y “GRUPO 06”.

- Complemento centros. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres, más concretamente, por mujeres pertenecientes al “**GRUPO 05**”.
- Complemento salarial. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres, más concretamente, por mujeres pertenecientes a los grupos “**GRUPO 01**”, “**GRUPO 02**” y “**GRUPO 05**”.
- Plus construcción y mantenimiento. Se observa una brecha del 68%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en la existente en el “**GRUPO 05**” con respecto a este complemento (brecha del 76%).
- Mejora voluntaria no consolidada. Se da una brecha del 68%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en el hecho de que dicho complemento fue percibido únicamente por hombres, durante el periodo concreto de referencia, en algunos de los grupos: “**GRUPO 10**” y “**GRUPO 12**”.
- Plus asistencia. Se observa una brecha del -32%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en la diferencia salarial existente en el “**GRUPO 05**” (diferencia del -2%).

Percepciones extrasalariales:

En las percepciones extrasalariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de una brecha salarial del 82%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia de una serie de brechas y diferencias salariales significativas: “**GRUPO 01**” (brecha del 36%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres), “**GRUPO 02**” (brecha salarial del 31%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres), “**GRUPO 06**” (diferencia salarial del -21%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres) y “**GRUPO 08**” (diferencia salarial del 20%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto por cada uno de los complementos salariales, puede observarse lo siguiente:

- Dietas. Se observa una brecha del 82%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en el hecho de que, en el “**GRUPO 08**”, esta percepción extrasalarial fue únicamente percibida por hombres.

En el caso del análisis de la mediana extraída de los datos proporcionados según los importes equiparados, se observa la existencia de una diferencia salarial significativa en los complementos salariales (diferencia del -24%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres). Esta diferencia se justifica en el complemento salarial “**Plus convenio**”, el cual presenta una diferencia salarial del -13%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto a los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, se observan las siguientes brechas y diferencias salariales significativas:

- **GRUPO 01:** Brecha salarial del 65% en los complementos salariales, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **GRUPO 02:** Diferencia salarial del 14% en el salario base. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Asimismo, también se da una brecha salarial del 61% en los complementos salariales. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **GRUPO 04:** Diferencia salarial del -9% en el salario base, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. También se da una diferencia salarial del 12% en los complementos salariales. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto de los hombres.
- **GRUPO 05:** Brecha salarial del -43% en los complementos salariales, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- **GRUPO 06:** Brecha salarial del -110% en los complementos salariales. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- **GRUPO 07:** Brecha del 34% en los complementos salariales, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto de los hombres.
- **GRUPO 08:** Diferencia del -10% en el salario base, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Asimismo, también se da una brecha en los complementos salariales del 46%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que reciben las mujeres respecto a los hombres.
- **GRUPO 10:** Diferencia salarial del 15% en el salario base. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. También se da la existencia de una brecha de género en los complementos salariales, la cual es de un -128%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto de las mujeres.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comprobable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la clasificación profesional, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género. Sin embargo, sí que existe una diferencia salarial, aunque apenas significativa, del -3%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto al análisis del salario base en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, solamente cabe destacar la existencia de una diferencia salarial en el “**GRUPO 07**” (diferencia del -7%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).

Complementos salariales:

En los complementos salariales, con carácter general, se observa una brecha salarial del -35%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto al análisis de los complementos salariales en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, cabe destacar la existencia de una serie de brechas: “**GRUPO 04**” (brecha del -54%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), y “**GRUPO 07**” (brecha salarial del -21%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto por cada uno de los complementos salariales, puede observarse lo siguiente:

- Gratificación voluntaria. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres. Más concretamente, por mujeres pertenecientes al “**GRUPO 01**”.
- Antigüedad. Se observa la existencia de una brecha salarial del -99%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Dicha brecha se justifica en las existentes, en relación con este mismo complemento, en los grupos “**GRUPO 04**” (brecha del -294%) y “**GRUPO 07**” (brecha del -118%).
- Mejora voluntaria. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres. Más concretamente, por hombres pertenecientes al “**GRUPO 03**”.
- Plus domingos y festivos. Se da una brecha salarial del -46%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Dicha brecha se justifica en la existente, en relación con este mismo complemento, en el “**GRUPO 07**” (brecha del -49%).
- Complemento salarial. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres. Más concretamente, por hombres pertenecientes al “**GRUPO 07**”.
- Prorrateso pagas extraordinarias. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres. Más concretamente, por hombres pertenecientes a los grupos “**GRUPO 03**” y “**GRUPO 07**”.
- Complemento a bruto. Se observa la existencia de una brecha salarial del -181%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- Plus conservación y mantenimiento. Se da una brecha del 67%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- Plus convenio. Se observa una diferencia salarial del -13%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Dicha diferencia se justifica en las existentes, en relación con este mismo complemento, en los grupos: “**GRUPO 04**” (diferencia del -7%) y “**GRUPO 07**” (diferencia del -4%).
- Trienios. Se da la existencia de una brecha salarial de un -715%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en la existente, en relación con este mismo complemento, en el “**GRUPO 07**” (brecha del -555%).
- Complemento personal. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres. Más concretamente, por hombres pertenecientes a los grupos “**GRUPO 03**” y “**GRUPO 06**”.

- Plus peligrosidad/toxicidad. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por hombres. Más concretamente, por hombres pertenecientes a los grupos “**GRUPO 03**” y “**GRUPO 06**”.
- Complemento puesto de trabajo. Se da una brecha salarial del -654%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en el hecho de que en el “**GRUPO 01**” este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres durante el periodo concreto de referencia, así como en la existencia de una brecha salarial en el “**GRUPO 04**” del -166%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres.
- Complemento calidad-cantidad. Se observa la existencia de una brecha de género del 63%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres. Esta brecha se justifica en el hecho de que en el “**GRUPO 03**” este complemento ha sido únicamente percibido por hombres durante el periodo concreto de referencia, así como en la existencia de una brecha salarial en el “**GRUPO 07**” del 38%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres.
- Complemento centros. Durante el periodo concreto de referencia, este complemento ha sido únicamente percibido por mujeres. Más concretamente, por mujeres pertenecientes al “**GRUPO 07**”.
- Gratificación extraordinaria covid. Se observa la existencia de una brecha salarial del -42%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres. Esta brecha se justifica en las existentes, en relación con dicho complemento, en los grupos “**GRUPO 04**” (brecha del -65%) y “**GRUPO 07**” (brecha del -41%).
- Plus transporte. Se da una brecha de género del 67%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres.

Percepciones extrasalariales:

No hay datos relativos a las percepciones extrasalariales.

En el caso del análisis de la mediana extraída de los datos proporcionados según los importes equiparados, se observa, en primer lugar, una diferencia salarial del -4% en el salario base, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres. En segundo lugar, se da una diferencia salarial significativa en los complementos salariales (diferencia del -13%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres). Esta diferencia se justifica en el complemento salarial “**Plus convenio**”, el cual presenta una brecha salarial del -24%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto a los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, se observan las siguientes brechas y diferencias salariales significativas:

- GRUPO 04: Brecha salarial del -54% en los complementos salariales. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres.
- GRUPO 07: Diferencia salarial del -14% en el salario base, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben con respecto a las mujeres. Asimismo, también se da una diferencia salarial del -15% en los complementos salariales. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a los hombres.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comprobable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la clasificación profesional, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género. Sin embargo, sí que existe una diferencia salarial, aunque apenas significativa, del 3%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que no en todos los grupos existe presencia de ambos sexos y que es en el “GRUPO 08” y “GRUPO 10” donde encontramos alguna diferencia salarial. Sin embargo, dichas diferencias son mínimas, en el primero de los grupos señalados del 8%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres; y en el segundo del 7% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Complementos salariales:

En los complementos salariales, con carácter general, se observa una diferencia salarial del 10%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales significativas ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Antigüedad:** concepto que reconoce y retribuye la permanencia de la empresa trabajadora en la empresa. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 02 (Supervisor/a): existe una brecha salarial del 65%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Este grupo está compuesto por un total de 1 hombre y 5 mujeres.
 - GRUPO 03 (Responsable de equipo): existe una brecha salarial del 32%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. En este grupo se encuentra 1 hombre y 1 mujer.
 - GRUPO 04 (Encargado/a): existe una brecha salarial del 57%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. El total de mujeres dentro de este grupo es 17 y los hombres un total de 4.

- GRUPO 08 (Oficial): existe una brecha salarial del 36%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Este grupo concentra a un total de 8 hombres y 2 mujeres.
 - GRUPO 10 (Peón): existe una brecha salarial del 42%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Grupo compuesto por 27 hombres y 2 mujeres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): existe una brecha salarial del 206%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Este grupo está compuesto por 68 hombres y 433 mujeres.
- **Plus convenio:** retribución que se termina para alcanzar el salario bruto o neto acordado entre la empresa y la persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 08 (Oficial): brecha del 84% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Grupo compuesto por 8 hombres y 2 mujeres.
 - GRUPO 11(Limpiador/a): brecha salarial del 108%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. En este grupo se concentra el grueso de la plantilla de la organización, siendo un total de 68 hombres y 433 mujeres.
- **Plus nocturnidad:** retribución fijada para aquellas personas que desarrollan su actividad profesional en la franja horaria que abarca desde las 22:00 a las 06:00h. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 03 (Responsable de equipo): brecha del 97%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En este grupo hay 1 hombre y 1 mujer.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha del 81%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Grupo compuesto por 68 hombres y 433 mujeres.
- **Comp. Cal. Cant:** retribución fijada por cumplimiento de objetivos que la empresa marca a cada persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a de equipo): brecha salarial del 255%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Grupo compuesto por 4 hombres y 17 mujeres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): ligera brecha salarial del 27%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Grupo en el que se encuentran 68 hombres y 433 mujeres.
- **Plus actividad:** retribución adicional que las personas trabajadoras reciben por cada hora o día trabajo. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 11(Limpiador/a): brecha salarial del 27%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Grupo que se compone por 68 mujeres y 433 mujeres.
- **Plus festivos y domingos:** retribución que se abona a aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad profesional fuera de los días laborales establecidos, esto es, domingos y festivos. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes

puestos de trabajo:

- GRUPO 04 (Encargado/a de equipo): brecha salarial del 277%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- GRUPO 11(Limpiador/a): brecha salarial del 68%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- **Complemento salarial:** retribución que se termina para alcanzar el salario bruto o neto acordado entre la empresa y la persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 02 (Supervisor/a): brecha salarial del 96%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
 - GRUPO 10 (Peón): brecha salarial del 59%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **P.P. extra:** plus que reciben aquellas personas trabajadoras que tienen las pagas extraordinarias prorrateadas, esto es, distribuye las dos pagas extras obligatorias entre los 12 meses de sueldo habituales. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a de equipo): brecha del 67%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
 - GRUPO 10 (Peón): brecha del 53%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Complemento bruto:** retribución que se termina para alcanzar el salario bruto o neto acordado entre la empresa y la persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 02 (Supervisor/a): brecha salarial del 88%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Plus producción:** retribución que se fija en función de los resultados del trabajo o de haber alcanzado los objetivos previstos, tanto a nivel individual como a nivel departamental o de empresa. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 97%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Plus guardería:** retribución que se pacta con las personas trabajadoras en caso de tener hijos e hijas. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a de equipo): brecha salarial del 79%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Incentivos varios:** beneficio económico que sirve de reconocimiento para aquellos empleados que alcance niveles de productividad y eficiencia acordados previamente y que impacten de manera positiva en el clima laboral y los resultados empresariales. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 10 (Peón): brecha salarial del 1268%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 158%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

- **Plus peligrosidad/toxicidad:** compensación salarial para los trabajadores por estar sometidos a determinados riesgos o situaciones en el desempeño de sus tareas laborales. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a): brecha salarial del 93%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
 - GRUPO 10 (Peón): brecha salarial del 96%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 34%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
- **Plus asistencia:** pluses que recibe el empleado por no faltar a su puesto de trabajo en las condiciones establecidas en convenio colectivo. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a): brecha salarial del 61%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 31%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Atrasos:** retribución fijada cuando el empleador no abona el salario a los trabajadores en la fecha acordada según lo establecido en el contrato laboral o en la normativa vigente. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 04 (Encargado/a): brecha salarial del 98%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 550%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Horas complementarias:** retribución fijada para aquellas personas trabajadoras que realicen horas complementarias como adición a las horas ordinarias pactadas. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 81%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Anti. Cons.:** concepto que reconoce y retribuye la permanencia de la empresa trabajadora en la empresa. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 11 (Limpiador/a): brecha salarial del 155%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En todo caso, es necesario destacar que el/la empresario/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Percepciones extrasalariales:

En las percepciones extrasalariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de una brecha salarial del 252%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), únicamente se observa brecha salarial significativas ($\geq 25\%$) en el **GRUPO 11** (Limpiador/a) dentro de las Pagas extra, concretamente, del 194% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En todo caso, téngase en cuenta que la brecha salarial global que surge se justifica porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional. Así, percepciones como “Dietas” se abonan a determinadas personas trabajadoras con el fin de compensar los gastos normales de manutención que incurran durante el desarrollo de la actividad profesional.

En el caso del análisis de la mediana extraída de los datos proporcionados según los importes equiparados, se observa la existencia de una diferencia salarial mínima en los complementos salariales (diferencia del 8%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben con respecto a las mujeres). Esta diferencia se justifica en el complemento salarial “Antigüedad”, el cual presenta una diferencia salarial del 99%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comprobable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la clasificación profesional, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género. Sin embargo, sí que existe una diferencia salarial, aunque apenas significativa, del 1%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que no en todos los grupos existe presencia de ambos sexos y que es en el **GRUPO 06** y **GRUPO 08** donde encontramos un porcentaje diferenciador del 1% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Complementos salariales:

En los complementos salariales, con carácter general, se observa una brecha salarial del 38%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a los distintos grupos (o puestos de trabajo), se observan brechas salariales significativas ($\geq 25\%$) en los siguientes complementos:

- **Antigüedad:** concepto que reconoce y retribuye la permanencia de la empresa trabajadora en la empresa. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 08 (Limpiador/a): brecha salarial del 70%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En este grupo encontramos 1 hombre y 3 mujeres.
- **Incentivos:** beneficio económico que sirve de reconocimiento para aquellos empleados que alcance niveles de productividad y eficiencia acordados previamente y que impacten de manera positiva en el clima laboral y los resultados empresariales. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 06 (Operario/a): brecha salarial del 66%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Este grupo está compuesto por 27 mujeres y 11 hombres.
- **Complemento salarial:** retribución que se termina para alcanzar el salario bruto o neto acordado entre la empresa y la persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 06 (Operario/a): brecha salarial del 87%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Complemento calidad-cantidad:** retribución fijada por cumplimiento de objetivos que la empresa marca a cada persona trabajadora. Las brechas salariales significativas se generan en los siguientes puestos de trabajo:
 - GRUPO 06 (Operario/a): brecha salarial del 42%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
 - GRUPO 08 (Limpiador/a): brecha salarial del 68%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En todo caso, es necesario destacar que el/la empresario/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes grupos respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comprobable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja

por IT, jornadas parciales, etc.) y, por tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

9.2.9. Prevención del acoso sexual

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y un Protocolo contra el acoso laboral.

Asimismo, también cuentan con un canal de ético o de denuncias en el siguiente link:
<https://limasa-canaletico.appcore.es/>

En cuanto a la difusión y conocimiento entre la plantilla de las prácticas en materia de prevención del acoso, los protocolos de acoso laboral, y de acoso sexual o por razón de sexo, así como el canal ético, o bien están expuestos en los tablones de anuncios en los centros en los que existe o bien se le entrega a los trabajadores/as en personal, vía email, etc.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ**:

- Actualizar el protocolo de prevención del acoso.
- Ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género

Información cuantitativa

➤ **LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.**

• **BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Según los datos, en los últimos años hay un mayor porcentaje de bajas por accidentes laborales y bajas por enfermedad profesional por parte del sexo femenino (>90%) frente al sexo masculino, teniendo en cuenta que es, a su vez, una plantilla feminizada.

• **MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- No se han realizado adaptaciones del puesto de trabajo en los últimos años
- No se han realizado cambios de puestos de trabajo en los últimos años
- Se han realizado suspensiones del contrato por el riesgo durante el embarazo en los últimos años.
- No se han llevado a cabo medidas frente al riesgo durante la lactancia en los últimos años

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

• **BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Según los datos, en los últimos años hay un mayor porcentaje de bajas por accidentes laborales por parte del sexo femenino (>80%) frente al sexo masculino.

• **MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- No se han realizado adaptaciones del puesto de trabajo en los últimos años
- No se han realizado cambios de puestos de trabajo en los últimos años
- Se han realizado suspensiones del contrato por el riesgo durante el embarazo en los últimos años.
- No se han llevado a cabo medidas frente al riesgo durante la lactancia en los últimos años

➤ **LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A**

• **BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Según los datos, en los últimos años hay un mayor porcentaje de bajas por accidentes laborales y bajas por enfermedad profesional por parte del sexo femenino (>85%) frente al sexo masculino, teniendo en cuenta que es, a su vez, una plantilla feminizada.

• **MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- No se han realizado adaptaciones del puesto de trabajo en los últimos años
- No se han realizado cambios de puestos de trabajo en los últimos años
- Se han realizado suspensiones del contrato por el riesgo durante el embarazo en los últimos años.
- No se han llevado a cabo medidas frente al riesgo durante la lactancia en los últimos años

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

• **BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Según los datos, en los últimos años hay un equilibrio de bajas por accidentes laborales entre las mujeres y los hombres, aunque las mujeres

- **MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- No se han realizado adaptaciones del puesto de trabajo en los últimos años
- No se han realizado cambios de puestos de trabajo en los últimos años
- Se han realizado suspensiones del contrato por el riesgo durante el embarazo en los últimos años.
- No se han llevado a cabo medidas frente al riesgo durante la lactancia en los últimos años

Información cualitativa

- **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ** cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado con todas las especialidades menos Medicina del Trabajo (contratada con Quirón Prevención).
- La Organización cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia.
- Hay una identificación de puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas.
- En caso de riesgo durante la lactancia o embarazo, se lleva a cabo una adaptación del puesto de trabajo para eliminar los riesgos, o se posibilita el cambio a otro puesto.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- **Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.**

9.2.11. Protección de víctimas de violencia de género

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género, y tampoco tiene establecido ningún canal de comunicación para las víctimas.

Es importante señalar que ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.

El grupo no participa en colaboraciones en materia de violencia de género.

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ:**

- Elaborar un protocolo de actuación de violencia de género.

9.2.12. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

Los canales más habituales de comunicación interna en la organización son:

- 1) La página web corporativa
- 2) El correo electrónico corporativo

RECOMENDACIONES: Por lo anterior, se recomienda a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ**:

- Revisar el lenguaje empleado en las comunicaciones internas para que sea intencionalmente inclusivo y no sexista.
- Comunicar y difundir a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones el plan de igualdad.

10. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El concepto de auditoría retributiva viene recogido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece lo siguiente:

“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”.

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VAZQUEZ ha realizado un informe de auditoría por cada empresa, cuyo periodo de referencia es de 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

Dichas auditorías tienen una **vigencia de 2 años desde la fecha de aprobación del Plan de igualdad**, según el acuerdo de la Comisión negociadora.

➤ LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U.

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la valoración de los puestos de trabajo, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de brecha salarial de género, aunque sí de una diferencia salarial, apenas significativa, de un 3%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto al análisis del salario base en función de las Valoración de Puestos de Trabajo, tampoco se da la existencia de brecha salarial superior al 25%. Sin embargo, cabe destacar la existencia de diferencias salariales significativas en las escalas: “**ESCALA 02**” (diferencia del 8%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los

hombres), “**ESCALA 04**” (diferencia del 11%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres) y “**ESCALA 07**” (diferencia del -10%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).

Complementos salariales:

Con carácter general, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial superior al 25%, aunque sí de una diferencia salarial del 9%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa lo siguiente: “**ESCALA 01**” (diferencia salarial del -12%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 02**” (brecha salarial del -47%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 03**” (brecha salarial del -110%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 04**” (brecha del 61%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres) y “**ESCALA 07**” (brecha del 46%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Percepciones extrasalariales:

Con carácter general, se observa la existencia de una brecha salarial del 82%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa lo siguiente: “**ESCALA 01**” (diferencia salarial del -2%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 02**” (brecha salarial del -1%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 03**” (brecha salarial del -21%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres), “**ESCALA 04**” (brecha del 33%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres) y “**ESCALA 07**” (brecha del 25%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres).

Con respecto a la mediana de los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo, se detectan algunas brechas salariales, cuya explicación sigue en la línea de lo dispuesto para los importes equiparados promedios.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ **SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A.**

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la valoración de los puestos de trabajo, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de brecha salarial de género, aunque sí de una diferencia salarial, apenas significativa, de un -3%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto al análisis del salario base en función de las Valoración de Puestos de Trabajo, se una brecha salarial del -47% en la ESCALA 7, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Complementos salariales:

Con carácter general, se observa la existencia de una brecha salarial del -35%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa lo siguiente: “**ESCALA 04**” (diferencia salarial del -54%. Porcentaje que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres) y “**ESCALA 07**” (brecha salarial del -708%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres).

Percepciones extrasalariales:

No hay datos relativos a las percepciones extrasalariales.

Con respecto a la mediana de los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo, se detectan algunas brechas salariales, cuya explicación sigue en la línea de lo dispuesto para los importes equiparados promedios.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO S.A.

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la valoración de los puestos de trabajo, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de brecha salarial de género, aunque sí de una diferencia salarial, apenas significativa, de un 3%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales significativas ($\geq 25\%$). De hecho, se observan mínimas diferencias salariales en la **ESCALA 0** del 12% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Complementos salariales:

En este caso se observa un equilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 10% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), se observan las siguientes brechas salariales significativas ($\geq 25\%$):

- ESCALA 01 (Conductor/a – Especialista – Jardinero/a – Limpiador/a – Peón): brecha salarial del 5%, que las mujeres reciben respecto a los hombres. Escala que engloba al grueso de la plantilla con un total de 103 hombres y 435 mujeres.
- ESCALA 02 (Oficial – Auxiliar): brecha salarial del -21%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Escala compuesta por 8 hombres y 4 mujeres.
- ESCALA 03 (Responsable de equipo): brecha salarial del 14%, que las mujeres reciben respecto a los hombres. Escala que engloba al grueso de la plantilla con un total de 1 hombre y 1 mujeres.
- ESCALA 04 (Encargado/a – Supervisor/a): brecha salarial del 18%, que las mujeres reciben respecto a los hombres. Escala que engloba al grueso de la plantilla con un total de 5 hombres y 22 mujeres.

Percepciones extrasalariales:

En este caso se observa un desequilibrio en la media en los complementos extrasalariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del -296% siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), se observan las siguientes brechas salariales significativas ($\geq 25\%$):

- ESCALA 01 (Conductor/a – Especialista – Jardinero/a – Limpiador/a – Peón): brecha salarial del -222%, siendo la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres. Escala que engloba al grueso de la plantilla con un total de 103 hombres y 435 mujeres.

Cabe recordar, tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, que la brecha salarial global que surge se justifica porque los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, pues no tiene relación directa desarrollado como profesional.

Con respecto a la mediana de los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo, se detectan algunas brechas salariales, cuya explicación sigue en la línea de lo dispuesto para los importes equiparados promedios.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

➤ **ALANA SERVICIOS INTEGRALES S.L.**

Respecto al análisis de los importes equiparados promedios, según la valoración de los puestos de trabajo, se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

Salario base:

En términos generales, no se observa la existencia de brecha salarial de género, aunque sí de una diferencia salarial, apenas significativa, de un 1%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$).

Cabe destacar que en la única escala donde existe presencia de ambos sexos es en la **ESCALA 01**, donde únicamente encontramos una mínima diferencia del 1% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Complementos salariales:

En este caso se observa un equilibrio en la media en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una brecha salarial del 38% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Respecto a las distintas escalas (o puestos de trabajo), se observan la siguiente brechas salarial significativa ($\geq 25\%$): ESCALA 01 (Conductor/a - Limpiador/a - Oficial – Operario/a): brecha salarial del 21%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En esta escala se concentra el grueso de la plantilla con un total de 14 hombres y 30 mujeres.

Tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, el/la empresario/a en ejercicio de sus poderes de la organización de la empresa puede acordar mejoras salariales por pacto individual con la persona trabajadora, según lo establece el art. 3.1.C) ET.

Con respecto a la mediana de los importes equiparados según la valoración de puestos de trabajo, se detectan algunas brechas salariales, cuya explicación sigue en la línea de lo dispuesto para los importes equiparados promedios.

Respecto a los importes efectivos promedios y medianas, se observan brechas salariales en diferentes escalas respecto a diversos componentes de la estructura salarial. Sin embargo, es preciso destacar que estos datos no son interpretados debido a que la información no es comparable por concurrir diversas circunstancias (reducciones de jornadas, periodos de baja por IT, jornadas parciales, etc.) y, por lo tanto, las conclusiones extraídas de este análisis resultarían espurias.

11.OBJETIVOS

11.1. Objetivos cualitativos

Responsable de igualdad:

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Selección y contratación:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras (para planes en los que se detecta una mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres)- para la parte de condiciones de trabajo.

Clasificación profesional:

- 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.

Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

Promoción profesional:

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

Condiciones de trabajo:

- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina:

- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Retribuciones y auditoría salarial:

- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral:

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Salud laboral

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres

Protección de las víctimas de violencia de género:

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Comunicación y difusión:

- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
- 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.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

11.2. Objetivos cuantitativos

Selección y contratación:

- Reducir el porcentaje de diferencia en la nueva contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 5% a lo largo de la vigencia del plan.
- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género, existentes en los centros que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.

Formación:

- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de las mujeres.

Promoción profesional:

- Garantizar una participación mínima de mujeres 5% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad
- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.
- Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.

Condiciones de trabajo:

- Compromiso de conversión de al menos un 10% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.

Infrarrepresentación femenina:

- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.



12. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos cualitativos se desarrollan los objetivos cuantitativos, las medidas concretas, el plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Los **medios y recursos** empleados serán todos los recursos materiales, humanos y financieros necesarios para la realización de cada medida. A continuación, se indica una partida presupuestaria estimable para cada área:

ÁREAS DEL PLAN DE IGUALDAD	RECURSOS ECONÓMICOS
Responsable de igualdad	5.000 euros
Selección y contratación	10.000 euros
Clasificación profesional	5.000 euros
Formación	15.000 euros
Promoción profesional	10.000 euros
Condiciones de trabajo	10.000 euros
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	10.000 euros
Infrarrepresentación femenina	10.000 euros
Retribuciones y auditoría salarial	10.000 euros
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral	10.000 euros
Salud laboral	10.000 euros
Protección de las víctimas de violencia de género	10.000 euros
Comunicación y difusión	5.000 euros



Leyenda de priorización de las medidas:

	ALTA
	MEDIA
	BAJA

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Departamento de RRHH	1 mes desde la vigencia del Plan de Igualdad
	2- Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	Correo habilitado y difundido.	Departamento de RRHH	Inmediato
	3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento	Nombramiento de las personas. 3 horas mensuales a cargo de la empresa, una persona por sindicato firmante del plan .	Departamento de RRHH	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad



2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Realizar y revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo	Departamento de RRHH	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	
2- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	Análisis de un muestro y guion elaborado.	Departamento de RRHH	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
4- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	



OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	Departamento de RRHH	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
	3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	4- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	5- En los procesos de selección se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina. Las candidaturas se ajustarán al perfil del puesto. En el supuesto que no existiera candidatura del sexo infrarrepresentado, el proceso continuará.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	6- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	7- 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.	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	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	8- 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.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras (para planes en los que se detecta una mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres)- para la parte de condiciones de trabajo

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- 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.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
2- Reducir el porcentaje de diferencia en la nueva contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 5% a lo largo de la vigencia del plan.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
3- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
4- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
5- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
6- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género, existentes en los centros que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
7- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Compromiso de conversión de al menos un 10% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
8- Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad



		Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)		
--	--	---	--	--

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
2- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Definiciones de los puestos de trabajo	Departamento de RRHH	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
3- Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
4- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
5- Informe anual de esta área	Informe	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad



4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar en igualdad 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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Departamento de RRHH	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
2- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Departamento de RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, con revisión tras nuevas RLT
3- Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad



OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional) diferenciando por área de trabajo	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
3- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva. Para su desarrollo profesional, dentro de su área de trabajo.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
4- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que el tipo de servicio lo permita, mediante acuerdo con la persona trabajadora.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Anual	
5- 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.	Nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de las mujeres.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
7- 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.	Informe de formación	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	



5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Departamento de RRHH	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	
2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y nº de personas a las que llegan por sexo.	Departamento de RRHH	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	
3- Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
4- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	



OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, peón especialista, etc.	Nº de veces que se aplica y grupos	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
2- Garantizar una participación mínima de mujeres 5% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
3- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
4- Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	



6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
2- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
3- Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	Departamento de RRHH	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	
4- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	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.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de (15 días de antelación)		Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	



OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1. 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.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
	2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	3. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	4. Compromiso de conversión de al menos un 10% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Departamento de Prevención	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Departamento de Prevención	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Departamento de Prevención	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5- Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género	Nº de comités a los que se ha trasladado	Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
7- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
8- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	Departamento de Prevención	Cada vez que se realice la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales	



9-	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
10-	Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.		Departamento de Prevención	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
3. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
4. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5. Reservar el puesto de trabajo durante 2 meses más que indique el convenio por excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). En el supuesto de que esta situación no esté recogida en el convenio, se reservará el puesto de trabajo, por el motivo mencionado, durante 6 meses.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales (relacionados con temas sanitarios del servicio público de salud de carácter crónico, debidamente justificado, para acompañamiento de primer grado de consanguinidad-ejemplo asistencia a diálisis, tratamientos oncológicos, rehabilitación, etc-) y por el tiempo pactado.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	



7. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	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.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
8. Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
9. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
10. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
11. Permiso retribuido de dos horas al trimestre para asistencia a tutorías de hijos/as, siempre debidamente justificado por el centro, hasta la enseñanza obligatoria.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
12. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica, tratamientos derivados del cáncer quimioterapia y radioterapia y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. Para primer grado de consanguinidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
13. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. Siempre que existan diferentes turnos.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



14. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras, proporcionalmente a su jornada.	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
15. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. Siempre que exista posibilidad de turnos o vacantes para movilidad geográfica.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
16. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
17. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
18. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
19. Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
20. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
21. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
22. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	Departamento de RRHH	Periódicamente durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
3. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	Departamento de RRHH	Periódicamente durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
	4. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



5. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor				
	MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial en el 1º y 3º año del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. 2º AÑO DE VIGENCIA Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
	2- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
	3- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada		Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
	4- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	Análisis de los conceptos salariales.	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad



6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género				
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO	
1. Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Implantación/Revisión del protocolo	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de formaciones y nº de horas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	
6. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	

7. VIOLENCIA DE GÉNERO



OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
4. La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales. Durante un máximo de 3 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
5. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
8. Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



	tiempo inferior a un año y un máximo de 12 mensualidades, disposición final decimocuarta de la LO 10/2022.			
9.	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
10.	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.	Aplicación de la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
11.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
12.	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, siempre que su puesto lo permita.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
13.	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
14.	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
15.	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
16.	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y agresión sexual, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 5 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada de profesional colegiado.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
17.	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
18.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad



19. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. 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. .	Formaciones realizadas	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Departamento de RRHH	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Departamento de RRHH	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Departamento de RRHH	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Departamento de RRHH	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo		Departamento de RRHH	En el momento de la incorporación
5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Departamento de RRHH	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad



6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Departamento de RRHH	Un mes desde la vigencia del Plan de Igualdad
7. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Departamento de RRHH	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad
8. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Departamento de RRHH	Siempre que se realice una campaña publicitaria

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad	Campañas y contenido	Departamento de RRHH	Anual
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
1. 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.	Folleto y nº de personas informadas	Departamento de RRHH	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
2. 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.	Campaña y contenido	Departamento de RRHH	Anual
3. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Departamento de RRHH	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad

13.CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS	PLAZO IMPLANTACIÓN	PLAZO SEGUIMIENTO	PLAZO EVALUACIÓN
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	1 mes desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
2- Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	Inmediato	ANUAL	ANUAL
3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
4- Realizar y revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
5- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
6- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

7- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
8- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
9- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
10- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
11- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
12- En los procesos de selección se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina. Las candidaturas se ajustarán al perfil del puesto. En el supuesto que no existiera candidatura del sexo infrarrepresentado, el proceso continuará.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
13- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
14- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

15- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
16- 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.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
17- Reducir el porcentaje de diferencia en la nueva contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 5% a lo largo de la vigencia del plan.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
18- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
19- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
20- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
21- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género, existentes en los centros que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
22- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.			
23- Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
24- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
25- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
26- Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
27- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
28- Informe anual de esta área	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
29- Formar en igualdad 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	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.			
30- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, con revisión tras nuevas RLT	ANUAL	ANUAL
31- Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
32- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
33- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional) diferenciando por área de trabajo	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
34- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
35- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva. Para su desarrollo profesional, dentro de su área de trabajo.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
36- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, siempre que el tipo de servicio lo permita, mediante acuerdo con la persona trabajadora.	Anual	ANUAL	ANUAL
37- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión	Durante los cuatro años de	ANUAL	ANUAL

de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	vigencia del Plan de Igualdad		
38- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 10% de participación de las mujeres.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
39- 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.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
40- Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
41- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
42- Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
43- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
44- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
45- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.			
46- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, peón especialista, etc.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
47- Garantizar una participación mínima de mujeres 5% (% a establecer en función de los datos del diagnóstico) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
48- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
49- Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
50- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
51- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
52- 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.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
53- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

54- Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
55- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
56- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de (15 días de antelación)	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
57- 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.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
58- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
59- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
60- Compromiso de conversión de al menos un 10% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
61- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
62- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
63- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
64- 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	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

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.			
65- Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
66- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
67- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
68- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Cada vez que se realice la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales	ANUAL	ANUAL
69- Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
70- Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
71- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
72- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
73- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
74- Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

75- Reservar el puesto de trabajo durante 2 meses más que indique el convenio por excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). En el supuesto de que esta situación no esté recogida en el convenio, se reservará el puesto de trabajo, por el motivo mencionado, durante 6 meses.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
76- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales (relacionados con temas sanitarios del servicio público de salud de carácter crónico, debidamente justificado, para acompañamiento de primer grado de consanguinidad-ejemplo asistencia a diálisis, tratamientos oncológicos, rehabilitación, etc-) y por el tiempo pactado.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
77- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
78- Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1hora a toda la plantilla, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
79- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
80- Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

81- Permiso retribuido de dos horas al trimestre para asistencia a tutorías de hijos/as, siempre debidamente justificado por el centro, hasta los 12 años	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
82- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica, tratamientos derivados del cáncer quimioterapia y radioterapia y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. Para primer grado de consanguinidad.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
83- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. Siempre que existan diferentes turnos.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
84- Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras, proporcionalmente a su jornada.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
85- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. Siempre que exista posibilidad de turnos o vacantes para movilidad geográfica.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
86- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
87- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

88- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
89- Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
90- 20. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
91- Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
92- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
93- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	Periódicamente durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
94- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
95- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
96- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
97- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el	Periódicamente durante los cuatro años de	ANUAL	ANUAL

fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	vigencia del Plan de Igualdad		
98- 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).	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
99- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
100- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial en el 1º y 3º año del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales desagregados y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
101- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
102- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
103- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa,	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

publicando los criterios de los complementos salariales variables			
104- Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
105- Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
106- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
107- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
108- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
109- Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
110- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
111- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018			
112- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
113- La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales. Durante un máximo de 3 meses.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
114- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
115- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
116- Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y un máximo de 12 mensualidades, disposición final decimocuarta de la LO 10/2022.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

117- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
118- 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.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
119- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
120- Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, siempre que su puesto lo permita.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
121- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
122- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
123- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
124- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y agresión sexual, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 5 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

contra factura presentada de profesional colegiado.			
125- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
126- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
127- 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. .	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
128- Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
129- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	6 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
130- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
131- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	3 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
132- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	En el momento de la incorporación	ANUAL	ANUAL
133- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
134- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la	Un mes desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad			
135- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Anual, con el seguimiento del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
136- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Siempre que se realice una campaña publicitaria	ANUAL	ANUAL
137- Sensibilizar en las campañas especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 marzo y 23 marzo día de la conciliación y corresponsabilidad	Anual	ANUAL	ANUAL
138- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
139- 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.	12 meses desde la vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL
140- 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.	Anual	ANUAL	ANUAL
141- Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad	ANUAL	ANUAL

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **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.
2. **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.

14.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la Empresa:

SEXO	CARGO
Hombre	Administrador
Mujer	Responsable Sistema de Gestión Integrado
Hombre	Director de Administración
Mujer	Responsable Recursos Humanos
Mujer	Departamento de Prevención

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

En representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

SEXO	CARGO
Hombre	RLPT Grupo Independiente
Mujer	RLPT FESMCUGT
Mujer	RLPT CCOO DEL HABITAT
Mujer	RESPONSABLE SECTORIAL DE IGUALDAD FESMCUGT
Mujer	Adjunta a la secretaria de mujeres CCOO DEL HABITAT

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprende los centros de trabajo de cada empresa del grupo

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

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 quince días, de las cuales se levantará acta.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ S.L.**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

14.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

14.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El art. 9 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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 empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

16.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

17.ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

En Madrid a 23 de febrero de 2023

COMPROMISO EMPRESARIAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L., (formado por: LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U., LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U., SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A. y ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.) sito en Calle Villanueva, 22, 28001, Madrid declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Grupo, desde la selección y contratación de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la presencia de la representación legal de los trabajadores (RLT) y los sindicatos más representativos del sector para aquellos centros de trabajo sin RLT, para que formen parte de la Comisión Negociadora y representen a la plantilla en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L.**, desde la dirección, mandos intermedios, hasta la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

Firmado por el Consejo de administración:

18. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

En Madrid a 23 de febrero de 2023

COMUNICADO A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L.**, (formado por: LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U., LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U., SERVEIS URBANS DE VILASSAR DE MAR, S.A. y ALANA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U.) somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección del Grupo asume el compromiso para la elaboración del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el seno del Grupo, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra organización.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en **GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L.** y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para el Grupo. La Comisión Negociadora estará compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación de la plantilla asumida conjuntamente por la representación legal de los trabajadores (RLT) y los sindicatos más representativos del sector para aquellos centros de trabajo sin RLT.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en el Grupo de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

GRUPO EMPRESARIAL CARRILLO VÁZQUEZ, S.L.