



I PLAN DE IGUALDAD

LIMPIEZAS EL SOL S.L

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028

UGT



Limpieza
FeSMC

CCOO
hábitat

CAPÍTULO I - Presentación	3
1. Introducción	3
I. Presentación	3
II. Ámbito personal, territorial y temporal	3
III. Partes que conciertan el plan de igualdad	3
IV. Ficha técnica corporativa	3
2. Estructura del plan de igualdad.....	5
CAPÍTULO II - Informe resumen de diagnóstico.....	6
1. Conclusiones de diagnóstico.....	9
I. Categoría procesos de selección y contratación-	9
II. Categoría clasificación profesional-	10
III. Categoría formación-.....	11
IV. Categoría promoción profesional-	13
V. Categoría condiciones de trabajo-	13
VI. Categoría auditoría salarial entre mujeres y hombres-.....	14
VII. Categoría ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	17
VIII. Categoría infrarrepresentación femenina	17
IX. Categoría retribuciones	17
X. Categoría prevención del acoso sexual y por razón de sexo	18
XI. Categoría salud laboral desde la perspectiva de género.....	19
XII. Categoría comunicación, lenguaje e imagen empresarial.....	20
XIII. Categoría prevención de la violencia de género.....	20
CAPÍTULO III- Plan de acción 2024-2028, seguimiento y medición de acciones.	21
1. Objetivos generales.....	21
0. Responsable de igualdad	21
I. Procesos de selección y contratación	22
II. Clasificación profesional	26
III. Formación.....	27
IV. Promoción profesional	30
V. Condiciones de trabajo	33
VI. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	35
VII. Infrarrepresentación femenina	39
VIII. Retribuciones y auditoría salarial	40

IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	41
X. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	43
XI.-Comunicación, lenguaje e imagen empresarial	45
XII. Prevención de la violencia de género	48
2. Seguimiento del plan de igualdad.....	51
I- Calendario de actuaciones:	51
II- Aplicación y seguimiento de las medidas	51
Capítulo IV – Sistema de evaluación y revisión del cumplimiento del plan de igualdad	52
I- Órgano responsable	52
II- Periodicidad de las actuaciones de evaluación.....	53
III- Informes de evaluación	53
IV- Constitución y reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad	55
Registro del plan de igualdad	60
Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo ..	61
Glosario	77

CAPÍTULO I - Presentación

1. Introducción

I. Presentación

Limpiezas el sol S.L, con NIF B11078516 ha negociado su primer plan de igualdad siguiendo las normativas que refieren a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, citando específicamente: Constitución de 1978 (artículo 14); Ley orgánica 39/199, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadoras embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; Real Decreto 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; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El día 13 de diciembre de 2021, la dirección al más alto nivel firmó su compromiso con la implantación de planes y políticas de igualdad tendientes a eliminar cualquier tipo de diferencia de género en su empresa, ya sea motivada por factores directos o indirectos de discriminación. Asimismo, la empresa se comprometió a fomentar un ambiente laboral igualitario en tanto trato y acceso a oportunidades para mujeres y hombres de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en el organigrama corporativo.

II. Ámbito personal, territorial y temporal

El ámbito de aplicación del presente plan de igualdad se extiende a todas las personas trabajadoras que integran, y/o integrarán en un futuro, la plantilla de la empresa Limpiezas el sol S.L, cualquiera sea su puesto o centro de trabajo.

El ámbito territorial estatal, en todas las provincias en las que la empresa desarrolla sus actividades y donde emplea a las personas trabajadoras.

La vigencia temporal del plan será de cuatro años, contando desde el día de su aprobación, es decir desde el 06 de agosto del 2024 hasta el 05 de agosto del 2028.

III. Partes que conciertan el plan de igualdad

El acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad se firmó el día 12 de abril de 2024 con representación paritaria de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO del Hábitat en representación de los centros sin RLPT.

IV. Ficha técnica corporativa

Limpiezas el sol S.L constituida en noviembre de 1966, con NIF B11078516, dirección social calle Santa María Soledad 13 bajo, 11008 - Cádiz, código CNAE 8121 - limpieza general de edificios y códigos de convenios colectivos aplicables: 99100125012013

(convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales), 11000385011982 (convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz), 14000445011981 (convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Córdoba), 29000285011982 (convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Málaga); 41001705011982 (convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Sevilla), 79002415012005 (convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cataluña) y ha negociado su primer plan de igualdad durante el año 2024 tras comprometerse la dirección de la empresa con la realización de políticas de igualdad el día 13 de diciembre de 2021.

Limpezas el sol S.L surge con la finalidad de atender las necesidades de limpieza de edificios y locales en la provincia de Cádiz. Progresivamente y con el paso del tiempo, los servicios se ampliaron a otras provincias y comunidades autónomas, convirtiéndose así en una empresa de alcance estatal.

El personal se organiza y divide según el siguiente organigrama:



Según la información relevada en el diagnóstico, la plantilla total de la empresa a finales de 2023 era feminizada ya que, de un total de 382 personas, 308 eran mujeres (80,63%) y 74 eran hombres (19,37%). La distribución por puestos de trabajo fue, según se detalla:

Puesto trabajo	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/ total en categoría	% mujeres/ total en plantilla	Nº hombres	% hombres /hombres total	% hombres /total en categoría	% hombres /total en plantilla	Categorización
Gerencia	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Dirección comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Supervisión de sector	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Encargada/o	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Oficial admon 1era	2	0,65	50,00	0,52	2	2,70	50,00	0,52	Equilibrada
Conductor/a limpiador/a	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
Conserjería	0	0,00	0,00	0,00	4	5,41	100,00	1,05	Masculinizada
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
Limpiador/a	304	98,70	85,63	79,58	51	68,92	14,37	13,35	Feminizada
Limpiador/a noct.	2	0,65	20,00	0,52	8	10,81	80,00	2,09	Masculinizada

Oficial lera	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
TOTAL	308	100,00		80,63	74	100,00		19,37	Feminizada
PLANTILLA TOTAL: 382									

2. Estructura del plan de igualdad

El plan de igualdad se organiza de la siguiente manera:

-CAPÍTULO I- Presentación.

-CAPÍTULO II- Informe resumen de diagnóstico.

-CAPÍTULO III- Plan de acción 2024-2028, seguimiento y medición de acciones.

-CAPÍTULO IV- Sistema de evaluación y revisión del cumplimiento del plan de igualdad.

-Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO II - Informe resumen de diagnóstico

Tomando como referencia el año natural 2023, el diagnóstico de situación previa se gestionó a través de una empresa externa especialista en género e igualdad, que se basó en la documentación aportada por la dirección de Limpiezas el sol S.L

En el plan de igualdad se incluye un resumen del informe completo que incluyó las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral desde la perspectiva de género, comunicación, lenguaje e imagen empresarial y prevención de la violencia de género.

La empresa fue responsable de aportar la totalidad de datos analizados para realizar el diagnóstico, el período de referencia analizado fue el año natural 2023, es decir el año inmediatamente anterior al de la conformación de la mesa negociadora.

Para la realización de la investigación, la mesa negociadora contó con la ayuda de la consultora Xerpa, especializada en igualdad en las empresas.

Las herramientas utilizadas se organizaron como se detalla a continuación:

Datos generales de la empresa, dimensión, ámbito territorial, composición de la representación legal de las personas trabajadoras, composición de la comisión negociadora del plan de igualdad (afiliación de las personas representantes en las centrales sindicales intervinientes e identificación de representantes de la empresa), y organización de la gestión de personas: se obtuvo mediante cuestionario de preguntas y análisis cualitativo de procesos corporativos.

La metodología utilizada para el estudio de las materias mínimas obligatorias según el RD 901/2020 combina las herramientas cuantitativas y cualitativas sugeridas por el Ministerio de Igualdad y publicadas en su sitio web igualdad en la empresa:

-Procesos de selección y contratación:

Se analizaron textos de anuncios de selección publicados, canales de comunicación de ofertas de empleo, guion de entrevistas y pruebas selectivas para cada puesto de trabajo, anuncios completos de puestos feminizados y masculinizados. Información sobre los cuatro últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados y feminizados. Criterios de selección, conformación y formación del equipo de selección.

Cuantitativamente se analizó el número de incorporaciones y ceses del último año divididos por sexo y cargos de responsabilidad.

-Clasificación profesional:

Se realizó una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones y distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para la clasificación profesional utilizado en la empresa.

-Formación:

Se estudiaron los planes de formaciones del último año y los programas de los cursos impartidos, así como las vías a las que la empresa recurre para la detección de necesidades formativas en su plantilla.

Se registró el número de personas que han recibido formación general y formación específica en igualdad.

-Promoción profesional:

Las herramientas cualitativas empleadas fueron: estudio de planes de carrera desarrollados en los últimos tres años, detalle del proceso selectivo para la promoción interna de cada puesto de trabajo. Materiales desarrollados para comunicar procesos de selección interna para la promoción profesional.

Las herramientas cuantitativas determinaron el número de personas que han ascendido por departamento y por modalidad.

-Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres:

Se recopilaron datos cuantitativos teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan el tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, y la estabilidad laboral: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y complementarias, trabajo a turnos, remuneración (salario base, complementos salariales, primas e incentivos), teletrabajo, desconexión digital, suspensiones, extinciones de contrato, permisos y excedencias, régimen de movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, número de personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Por su parte, la auditoría retributiva de la empresa incluye, además, la distribución de la plantilla, los salarios y complementos salariales según la valoración de puestos de trabajo. Concretamente se siguieron las indicaciones del Ministerio de Igualdad a través de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género y se recurrió a las herramientas proporcionadas por el Ministerio para dicho fin: herramienta registro retributivo y herramienta valoración de puestos de trabajo.

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

Las herramientas cualitativas consistieron en el estudio de las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, así como para promover el ejercicio corresponsable de estos derechos. Campañas de comunicación informativas y de sensibilización realizadas, modalidades de trabajo a distancia, medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación, sistema de excedencias, bolsa de horario de libre disposición.

Herramientas cuantitativas: número de permisos, excedencias y días otorgados para facilitar la conciliación en el último año.

-Infrarrepresentación femenina:

Los datos para analizar la representación femenina en cada puesto de trabajo, categoría profesional y departamento de la empresa se desprenden de los resultados de la auditoría retributiva.

-Retribuciones:

La herramienta cuantitativa para analizar las retribuciones de la empresa fue la publicada por el Ministerio de Igualdad con el nombre “herramienta registro retributivo”. Esta herramienta permite realizar un análisis de las retribuciones reales y equiparadas efectuadas por la empresa a su plantilla trabajadora.

-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Análisis del sistema de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo desarrollado en la empresa: procedimiento de prevención, detección y actuación ante acoso sexual o por razón de sexo. Actuaciones de sensibilización y formación sobre el tema, estudio de la ejecución del procedimiento y sanciones aplicables ante casos de denuncias.

-Otras materias de análisis:

-Salud laboral desde la perspectiva de género: incorporación de la perspectiva de género en protocolos de seguridad, especialmente relativo a lactancia y embarazo. Análisis de índice de siniestralidad, bajas por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y bajas por enfermedad común; bajas por incapacidad temporal, por riesgo de embarazo o lactancia. Identificación de la cantidad de veces que la empresa ha adaptado puestos por riesgo de embarazo, lactancia u otras circunstancias.

-Prevención de la violencia de género: análisis de la existencia y eficacia de actuaciones de sensibilización, procedimiento de protección, asistencia y actuación ante situaciones de violencia de género endógena y exógena. Protocolo de actuación y sanciones antes casos de violencia de género endógena.

Cuantitativamente se analizó el número de trabajadoras víctimas de violencia de género contratadas, número de mujeres a las que se le ha aplicado algún derecho para víctimas, colaboraciones con asociaciones y organizaciones para promover la inserción laboral de mujeres víctimas y para luchar por la erradicación de la violencia de género.

-Comunicación y lenguaje no sexista: Análisis de canales de comunicación internos y externos, así como materiales de comunicación y medidas específicas de comunicación no sexista e inclusiva.

1. Conclusiones de diagnóstico

I. Categoría procesos de selección y contratación-
-Ingresos en el período de referencia:

Número total general- 166 (138 mujeres -83,13%- y 28 hombres -16,87%-)

El mayor volumen de ingresos tanto de mujeres como de hombres estuvo dado bajo la clave de contrato 300 (indefinido fijo/discontinuo) y 502 (duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción).

La diferencia en los ingresos se produjo en relación a los puestos de trabajo, mientras que las mujeres ingresaron en absoluta mayoría al puesto limpiador/a (98,55%) y un 1,45% al puesto limpiador/a nocturno; los hombres, ingresaron en el puesto limpiador/a (89,29%), y, adicionalmente a los puestos conserjería (3,75%), limpiador/a nocturno (3,57%) y oficial 1era (3,57%). Siendo estos tres últimos puestos 100% masculinizados en la estructura corporativa.

-Ceses en el período de referencia:

Número total general- 135 (117 mujeres -86,67%-%- y 18 hombres -13,33%-)

En conclusión, con las bajas se repite el mismo patrón que en las altas (los ceses se produjeron mayoritariamente tanto para hombres como para mujeres en puesto de trabajo limpiador/a y en claves de contrato 300 y 502).

Adicionalmente se agrega al análisis la acotación sobre el puesto de trabajo limpiador/a noct, un puesto que percibe mayor retribución que el de limpiador/a, y que, aunque la empresa es feminizada, se encuentra en el período de referencia masculinizado. En este puesto, hubo bajas solo de mujeres.

-La fluctuación de contratación y cese de contratos producidos en el período de referencia se debe a la suba o baja en la demanda de servicios.

-La empresa realiza la mayoría de las contrataciones por recomendación o a través de currículums que las personas entregan presencialmente o a través de redes sociales. En este sentido, es la propia empresa quien contacta con su plantilla en la medida que aumenta la demanda de trabajo.

Hay redacción de anuncios de empleo puntuales en Facebook, el lenguaje utilizado es neutro. La empresa no dispone de otros canales de comunicación más allá de los interpersonales, tampoco cuenta con guiones de entrevistas estipulados. Las pruebas selectivas son los 15 días de contrato a prueba.

La persona que ocupa el rol de contrataciones de personal forma parte del equipo de administración y ha recibido formación sobre implantación y gestión de planes de igualdad en la empresa (70 horas) y prevención del acoso sexual y por razón de sexo (60 horas).

Pero la selección y contratación de personal se determina de manera aleatoria ya que el puesto de trabajo “limpiador/a” que es el más extendidos dentro de la empresa -y feminizado al mismo tiempo-, no tiene asociados criterios mínimos de acceso.

-No hay registro de iniciativa para asegurar cantidad paritaria de candidaturas

-No se incorporan medidas de acción positiva para incorporar mujeres que se encuentran infrarrepresentadas en puestos jerárquicamente altos dentro de la estructura corporativa.

-En términos generales la empresa tiende a feminizar sus puestos de trabajo operativos de nivel jerárquico bajo y a seleccionar hombres en puestos más altos en jerarquía: encargado/a; y/o en puestos de escala jerárquica inferior pero que percibe complementos salariales adicionales: conductor/a limpiador/a y limpiador/a tranvía nocturno.

II. Categoría clasificación profesional-

Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

Puesto trabajo	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/ total en categoría	% mujeres/ total en plantilla	Nº hombres	% hombres /hombres total	% hombres /total en categoría	% hombres /total en plantilla	Categorización
Gerencia	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Dirección comercial	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Supervisión de sector	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Encargada/o	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Oficial admn 1era	2	0,65	50,00	0,52	2	2,70	50,00	0,52	Equilibrada
Conductor/a limpiador/a	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
Conserjería	0	0,00	0,00	0,00	4	5,41	100,00	1,05	Masculinizada
Especialista	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
Limpiador/a	304	98,70	85,63	79,58	51	68,92	14,37	13,35	Feminizada
Limpiador/a noct.	2	0,65	20,00	0,52	8	10,81	80,00	2,09	Masculinizada
Oficial 1era	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
TOTAL	308	100,00		80,63	74	100,00		19,37	Feminizada
PLANTILLA TOTAL: 382									

-Como se observa, la mayoría de la plantilla se concentra en el puesto de trabajo limpiador/a (ocupando al 92,93% del total de la plantilla 2023). Pero en este puesto se observa mayor concentración de mujeres que de hombres (ocupando al 98,70% de las mujeres y al 68,92% de los hombres). Este dato refleja mayor concentración horizontal de las mujeres en un único puesto de trabajo, mientras que los hombres ocupan mayor variedad de puestos.

En una empresa feminizada en un 80,63%, que se compone de 11 puestos de trabajo, solo encontramos un puesto equilibrado al 50% entre representación de hombres y mujeres (oficial admn 1era), y un puesto feminizado al 85,63% en representación de mujeres

(limpiador/a). Los restantes 9 puestos son masculinizados (8 de ellos al 100% y el puesto limpiador/a noct. al 80%).

III. Categoría formación-

-Las formaciones se imparten en modalidad online y presencial, dentro del horario laboral.

-El procedimiento para detectar necesidades formativas es el siguiente: El comité de seguridad y salud se encarga de detectar las necesidades formativas de la plantilla. Dichas necesidades son comunicadas por las personas encargadas de centro (en su totalidad hombres).

Por otro lado, la empresa también atiende las peticiones personales en cada caso concreto, en este sentido cualquier persona en plantilla puede solicitar formación a la persona encargada del centro de trabajo para que sea trasladado al comité de seguridad y salud.

-La empresa no oferta formaciones orientadas a la promoción de manera directa, pero si realiza cursos para utilización de maquinarias concretas que logran una mayor especificidad de la plantilla. No fue posible determinar la cantidad de hombres y mujeres que realizaron estos cursos en el año de referencia, motivo por el cual este ítem se integrará como medida concreta del plan de igualdad.

Acciones formativas 2022:

Acción formativa	Horas, Horario y modalidad*	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/ total en formación	% mujeres/ total personas en plantilla	Nº hombres	% hombres /hombres total	% hombres /total en formación	% hombres /total personas en plantilla
Igualdad de género en la empresa	60H/DJL/V	1	0,32	50	0,26	1	1,35	50	0,26
Desarrollo de protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral	60H/DJL/V	6	1,94	85,7	1,57	1	1,35	14,3	0,26
Básico de prevención de riesgos laborales para trabajo en altura	60H/DJL/V	1	0,32	20	0,26	4	5,40	80	0,48
Técnicas y procedimientos de limpieza con utilización de maquinaria	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Recurso preventivo	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Implantación y gestión de planes de igualdad en la empresa	60H/DJL/V	1	0,32	100,00	0,26	0	0,00	0,00	0,00
TOTAL		9	2,92			8	10,8		

Acciones formativas 2023:

Acción formativa	Horas, Horario y modalidad*	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/ total en formación	% mujeres/ total personas en plantilla	Nº hombres	% hombres /hombres total	% hombres /total en formación	% hombres /total personas en plantilla
------------------	-----------------------------	------------	--------------------------	-------------------------------	--	------------	--------------------------	-------------------------------	--

Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Aprovisionamiento y Organización del Office en Alojamientos	60H/DJL/V	1	0,32	100,00	0,26	0	0,00	0,00	0,00
Procesos de Gestión de Calidad en Hostelería y Turismo	60H/DJL/V	1	0,32	50,00	0,26	1	1,35	50,00	0,26
Básico de Prevención de Riesgos Laborales para el Sector Limpieza	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Prevención de riesgos laborales específicos para el Sector Limpieza	30H/DJL/V	1	0,32	100,00	0,26	0		0,00	
Formación básica para limpiezas generales	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Limpieza instalaciones y equipamientos industriales	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Supervisión de los Trabajos de Limpieza y Establecimiento de Procedimientos de Comunicación en el Entorno Laboral	60H/DJL/V	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26
Prevención de riesgos laborales básico a	60H/DJL/V	5	1,62	50,00	1,30	5	6,75	50,00	1,30
TOTAL		8	2,58			11	14,85		

Acciones formativas 2024 relativas a igualdad en la empresa (miembros mesa negociadora plan de igualdad):

Acción formativa	Horas, Horario y modalidad*	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/ total en formación	%mujeres/ total personas en plantilla	Nº hombres	%hombres /hombres total	%hombres /total en formación	%hombres /total personas en plantilla
Desarrollo de protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral	60H/DJL/V	1	0,32	25,00	0,26	3	4,05	75,00	1,04
TOTAL		1	0,32			3	4,05		

*Horario DJL = dentro de jornada laboral

*Modalidad V = virtual

La principal conclusión es que, aun siendo una empresa feminizada en un porcentaje muy alto (80,62%), en los tres años de análisis, los hombres han recibido en promedio más formación que las mujeres. En 2022 el 10,8% de los hombres recibió formación, contra un 2,92% de las mujeres. En 2023 el 14,85% de los hombres recibió formación, contra el 2,58% de las mujeres.

En materia de igualdad las formaciones fueron las siguiente: en 2022 el 2,26% de las mujeres y el 2,70% de los hombres recibieron formación en igualdad. En 2023 no se realizaron formaciones de igualdad. En 2024 la totalidad de miembros de la mesa negociadora del plan de igualdad recibió formación en prevención del acoso, representando el 0,32% de las mujeres y el 4,05% de los hombres.

IV. Categoría promoción profesional-

-La empresa se rige por la descripción de perfiles profesionales, métodos de promoción profesional, definiciones de puestos de trabajo, factores de clasificación y encuadramiento profesional recogidos en los convenios colectivos aplicables.

-No se dispone de planes de carrera ni sistemas de clasificación profesional.

-El puesto que ocupa a la gran mayoría de la plantilla es limpiador/a.

-Los cargos medios y altos están conformados por personal con antigüedad y de confianza (en el área de operaciones 100% masculinizado, en el área de administración equilibrado 50%-50% entre hombres y mujeres). Las posibilidades de promoción profesional son muy escasas.

-La empresa no cuenta con procedimientos específicos ni métodos para efectuar procesos de promoción profesional. Pero el personal de operaciones con formación y experiencia específica en tareas determinadas, tiene mayor probabilidad de promocionar con el paso de los años.

-Las opciones de promoción posibles están en el área de operaciones. Y, en el caso de que se produzcan, la empresa toma en consideración la antigüedad de la persona en la empresa, las habilidades y destrezas físicas para desarrollar las funciones del puesto.

-No se registra existencia de formularios de solicitud para promociones internas. Y no se registran promociones entre 2021 y 2023. El registro de puestos de alta responsabilidad de los últimos años dividido por sexo refleja: años 2021, 2022 y 2023: puesto gerencia 1 hombre.

-La empresa no cuenta con protocolos que incorporen medidas de acción positiva mediante las cuáles ante situaciones de igual idoneidad, se escoja al sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.

V. Categoría condiciones de trabajo-

-La empresa se rige por los convenios colectivos aplicables en condiciones de trabajo.

-En materia de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión la empresa se rige por normativa vigente pero no cuenta con un protocolo de desconexión digital propio.

-En materia de régimen de movilidad funcional y geográfica la empresa se rige por normativa vigente pero no cuenta régimen propio y formalmente comunicado a la plantilla.

-En materia de sistemas de organización y control del trabajo la empresa se rige por los convenios colectivos aplicables.

-Referente a las jornadas de trabajo, la principal conclusión con perspectiva de género es que, aun siendo una empresa feminizada en un porcentaje muy alto, en el período de referencia mientras que solo el 15,91% de las mujeres están a jornada completa, en el caso de los hombres, casi la mitad cuentan con jornada completa (48,65%).

VI. Categoría auditoría salarial entre mujeres y hombres-

-Principales conclusiones de la Auditoría retributiva:

Las herramientas utilizadas para la auditoría salarial fueron el sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) y la plantilla de registro retributivo, ambas publicadas por el Ministerio de Igualdad.

Previamente se han descrito las funciones y misión de cada puesto de trabajo en la estructura organizativa de la empresa. El organigrama se compone de cuatro niveles y tres departamentos: administración, comercial y dirección.

El primer nivel lo compone el puesto de trabajo gerencia, ocupado por el administrador único de la empresa.

El segundo nivel lo compone el puesto dirección comercial, ocupado por el hijo del administrador único de la empresa.

El tercer nivel lo componen los puestos: adom oficial 1era, encargado/a y supervisión.

El cuarto nivel lo componen los puestos: conducción/limpieza, conserjería, especialista, limpiador/a, limpiador/a noct y mantenimiento (oficial 1era).

Agrupaciones de puestos de trabajo según la puntuación obtenida en la valoración:

Escala	Puesto de trabajo + puntos	Nº mujeres	% mujeres /mujeres total	% mujeres/total en categoría	% mujeres/total en plantilla	Nº hombres	% hombres/hombres total	% hombres/total en categoría	% hombres/total en plantilla	Categorización
Escala 01	Dirección comercial (777)	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
	Oficial admon 1era (741)	2	0,65	50,00	0,52	2	2,70	50,00	0,52	Equilibrada
	Gerencia (732)	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Escala 02	Supervisión de sector (619)	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
	Encargada /o (610)	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
	Especialista (592)	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
	Oficial 1era (560)	0	0,00	0,00	0,00	1	1,35	100,00	0,26	Masculinizada
Escala 03	Conductor /a limpiador/a (531)	0	0,00	0,00	0,00	2	2,70	100,00	0,52	Masculinizada
	Limpiador /a noct. (530)	2	0,65	20,00	0,52	8	10,81	80,00	2,09	Masculinizada
	Conserjería (524)	0	0,00	0,00	0,00	4	5,41	100,00	1,05	Masculinizada
	Limpiador /a (524)	304	98,70	85,63	79,58	51	68,92	14,37	13,35	Feminizada
TOTAL		308			80,63	74			19,37	Feminizada

PLANTILLA TOTAL: 382

Se observa que los puestos de trabajo: dirección comercial, administración oficial 1era y gerencia son los más valorados, esto se explica por la formación, experiencia y nivel de exigencia requerida para desempeñarlos.

A continuación, le siguen los puestos: supervisión de sector, encargado/a, especialista y oficial 1era (mantenimiento). Los primeros dos puestos nombrados demandan mayores responsabilidades ya que implican tener personal a cargo y velar por los resultados finales de los servicios de la empresa. Los últimos dos puestos conllevan menor responsabilidad, pero requieren conocimientos específicos para el desempeño de las funciones.

En tercer lugar, se ubican los restantes puestos operativos: Conductor/a limpiador/a, limpiador/a noct., conserjería y limpiador/a. Cabe destacar que en estos puestos es donde se concentra la inmensa mayoría de la plantilla y particularmente en el puesto menos valorado (limpiador/a) la mayoría de mujeres.

En relación a los conceptos salariales, la empresa se rige por los convenios colectivos aplicables. A efectos prácticos de análisis, se estudia el sistema de remuneración diferenciando entre salario base y complementos, y de estos últimos entre aquellos determinados por convenio y aquellos que la empresa otorga por voluntad propia: incentivo, productividad, plus actividad y dietas.

En el anexo de auditoría salarial del informe se presentan las tablas comparativas, su análisis y justificación empresarial. Aquí realizaremos un repaso por las cuestiones más urgentes que atenderá el plan de actuación 2024-2028. El personal regido por los convenios de Córdoba y Tarragona no se analizará ya que es 100% feminizado y, por tanto, no es posible realizar comparativa por división de sexos.

-Brechas salariales en la plantilla del convenio colectivo de Cádiz, según clasificación profesional:

Dado que los grupos 01, 02 y 05 únicamente cuentan con representación masculina; y el grupo 03 no tiene a nadie en plantilla, se analizará únicamente el grupo 04 compuesto por los puestos de trabajo: conductor/a limpiador/a, conserjería, especialista, limpiador/a, limpiador/a noct.

Salario base en importes efectivos 65% a favor de los hombres en el grupo 04. Este valor se explica por dos motivos: el primero es que este grupo profesional incluye 6 puestos de trabajo de los cuales tres perciben mayor retribución (conductor/a, especialista y limpiador/a noct.). De estos tres puestos, dos son 100% masculinizados y un es mayoritariamente masculinizado.

Por otra parte, al tratarse de retribuciones efectivas, es un reflejo de más tiempo de trabajo efectivo realizado por hombres en comparación a las mujeres. Esto se comprueba al constatar que en valores equiparados la brecha desaparece.

Incentivo en importes efectivos 74% a favor del hombre en el grupo 04. Este complemento se retribuye en cuantías variables según el criterio de la empresa.

Productividad en importes efectivos 100% a favor del hombre. Este complemento se retribuye en cuantías variables según el criterio de la empresa.

-Brechas salariales en la plantilla del convenio colectivo de Cádiz, según valoración de puestos de trabajo:

Para el análisis de brechas se considerará la escala 01 (correspondiente a los puestos dirección comercial, oficial admon 1era y gerencia); y la escala 03 (correspondiente a los puestos conductor/a limpiador/a, limpiador/a noct, conserjería y limpiador/a).

No se analizará la escala 02 (que incluye los puestos supervisión de sector, encargado/a, especialista, oficial 1era) ya que es una escala 100% masculinizada.

Escala 01:

Salario base en importes efectivos 65% a favor de los hombres. Los puestos de trabajo de esta categoría se caracterizan por una continuidad laboral anual y a jornada completa, lo que sucede es que los dos puestos mejor pagos son gerencia y dirección comercial (ambos 100% masculinizados) mientras que el puesto oficial admon 1era que percibe un salario base inferior tiene una representación equilibrada entre hombres y mujeres. Por este motivo, la brecha en salario base también persiste en valores equiparados.

Incentivo en importes efectivos 70% a favor de los hombres.

Plus actividad en importes efectivos 100% a favor de las mujeres.

Escala 03:

Salario base en importes efectivos 39% a favor de los hombres. En este caso, la escala está compuesta por puestos de trabajo que perciben salarios base apenas diferentes, en este sentido la explicación de la brecha en importes efectivos es porque los hombres han estado a mayor porcentaje de trabajo y/o más cantidad de días efectivos durante el período de referencia.

Productividad en importes efectivos 100% a favor de los hombres.

-Brechas salariales en la plantilla del convenio colectivo de Málaga, según clasificación profesional:

Durante el período de referencia, 5 mujeres y 1 hombre ocuparon un mismo puesto de trabajo (limpiador/a) ubicado en el grupo profesional 05. Por este motivo, los datos de clasificación profesional y valoración de puestos coinciden.

Salario base en importes efectivos 67% a favor de los hombres en el grupo 05.

Incentivo en importes efectivos 41% a favor del hombre en el grupo 05.

Dietas en importes efectivos 113,7% a favor de las mujeres. Este es un plus que otorga la empresa por su voluntad en situaciones puntuales que requieren un desplazamiento y acomodación fuera del radio habitual de trabajo.

-Brechas salariales en la plantilla del convenio colectivo de Sevilla, según clasificación profesional:

Durante el período de referencia la plantilla de este convenio fue de 18 mujeres y 6 hombres. Y, aunque hay presencia de dos puestos de trabajo diferentes (limpiador/a y conserjería), ambos puestos se encuentran en la misma categoría profesional (grupo 04)

y valorados en la misma escala según el sistema de valoración de puestos de trabajo. En este sentido, los valores resultantes entre clasificación profesional y valoración de puestos son iguales.

Salario base en importes efectivos 19% a favor de las mujeres en el grupo 04.

Dietas en importes efectivos 100% a favor de las mujeres.

VII. Categoría ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

-La empresa se rige por normativa vigente pero no cuenta con un plan específico de medidas que mejoren los derechos de la normativa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de su plantilla como bolsa horaria, sistema de excedencias de verano y días de libre disposición adicionales a las contempladas en los convenios colectivos.

-No cuenta con modalidades de puestos de trabajo a distancia, pero si contempla otras medidas de flexibilidad horaria (que se atienden por pedido concreto de la persona interesada): entrada, salida o durante el tiempo de comida y cambios de turno por motivos de conciliación.

-No se realizan comunicaciones informativas a la plantilla en relación a derechos de conciliación.

-La principal característica de la empresa que puede afectar particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado es la rotación de horarios que depende del centro de trabajo concreto.

VIII. Categoría infrarrepresentación femenina

-El mayor volumen de la plantilla se encuentra en el puesto limpiador/a, la representación se ubica en un 85,63% de mujeres y 14,37% de hombres por lo que se considera de composición feminizada.

-Existe concentración horizontal de mujeres en el puesto limpiador/a, donde encontramos al 98,70% del total de mujeres.

-Se detecta infrarrepresentación femenina vertical en los restantes puestos de trabajo a excepción de oficial admon 1era que es el único puesto equilibrado 50%-50% entre hombres y mujeres.

-El registro de puestos de alta responsabilidad de los últimos años dividido por sexo refleja que entre 2021 y 2023 hubo una representación constante: puesto gerencia 1 hombre puesto dirección comercial 1 hombre, puesto oficial admon 1era 2 hombres y 2 mujeres, puesto encargado/a 1 hombre.

IX. Categoría retribuciones

-En materia de retribuciones, los complementos retributivos determinados por la empresa fuera de los convenios colectivos son incentivo, productividad, plus actividad y dietas.

-Las brechas en retribuciones se analizaron en términos resumidos en el apartado V, y extensivamente en el informe completo de auditoría retributiva.

-El plan de medidas atenderá los aspectos retributivos de manera exhaustiva, con especial atención en los complementos que otorga la empresa de manera voluntaria.

-Relativo al análisis cuantitativo de la plantilla según edad, tipo de contratación, antigüedad y nivel formativo, las principales conclusiones reflejan los datos que siguen a continuación.

Ítem edad: el mayor volumen de la plantilla se concentra en la franja de edad de 40 a 64 años, compuesta por un 67,57% de los hombres y un 75,32% de las mujeres. Luego, todas las franjas de edades están representadas de forma muy similar entre porcentaje de mujeres y hombres.

Ítem modalidad de contratación: tanto para las mujeres como para los hombres, la modalidad de contrato más extendida es clave 300 (indefinido fijo/discontinuo).

Sin embargo, en las modalidades contractuales indefinidas a tiempo completo (100 y 189), los hombres tienen mayor concentración que las mujeres: solo el 1,62% de las mujeres presentan clave de contrato 100, mientras que el 16,22% de los hombres lo presentan. Asimismo, en esta categoría, el 70,59% del total son hombres mientras que las mujeres ocupan la categoría con el 29,41%.

En el caso de la modalidad 189, solo el 3,25% de las mujeres la presentan, mientras que los hombres ocupan el 14,86%. Paralelamente, la categoría está conformada por un 47,62% de mujeres y un 52,38% de hombres.

Las mujeres están más concentradas en modalidades contractuales indefinidas a tiempo parcial (claves 200 y 289) comparativamente con los hombres. El 22,40% de las mujeres se encuentra en clave 200 y el 18,83% en clave 289. Mientras que, el 13,51% de los hombres se encuentra en clave 200 y el 6,76% en clave 289.

Finalmente, en la clave contractual 502 (duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción), existe también una mayor concentración de mujeres, mientras el 13,64% de ellas ocupan este tipo de contrato significando el 87,50% de la categoría, el 8,11% de los hombres lo ocupan significando el 12,50% de la categoría.

Ítem antigüedad: la distribución de antigüedades entre hombres y mujeres de la plantilla es equitativa, en ambos casos la mayoría se concentra en antigüedad de 0 a 1 año, seguido de antigüedad más de 10 años y finalmente de 2 a 3 años.

Ítem nivel formativo: tanto en hombres como en mujeres, el nivel formativo generalizado es el básico (94,59% de los hombres y 99,35% de las mujeres).

X. Categoría prevención del acoso sexual y por razón de sexo

-En materia de sensibilización y prevención del acoso, la empresa no contaba en el año de referencia con procedimientos estipulados en un protocolo o plan de buenas prácticas, tampoco ha llevado a cabo ninguna acción de comunicación, información y/o educación sobre el tema en el período de referencia estudiado.

-En materia de prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género es importante mencionar que el plan de prevención de riesgos laborales incluye casos derivados de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero con valoración trivial.

-En el período de referencia no se registró ninguna denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo.

XI. Categoría salud laboral desde la perspectiva de género

-Durante el período de referencia la mayoría de las bajas de mujeres y hombres se produjeron por enfermedad común (el 28,24% de las mujeres y el 13,51% de los hombres), seguido por accidente de trabajo (el 5,51% de las mujeres y el 4,05% de los hombres). En el caso de enfermedad profesional se registró un 0,32% de las mujeres y ningún caso en hombres.

-Relativo a la prevención de riesgos laborales, en materia de accidentes tanto hombres como mujeres se ubicaron en porcentajes equiparados (5,51% de las mujeres y 4,05% de los hombres sufrieron baja por accidente en el período de referencia).

-Ante casos de riesgo de lactancia o embarazo la empresa se rige por normativa vigente y por las indicaciones de cada convenio colectivo de aplicación.

-La empresa no cuenta con protocolos específicos de protección durante el embarazo, lactancia y situaciones de aborto, aunque si los contempla en la evaluación de riesgos laborales.

Desde una perspectiva de género, la evaluación de riesgos laborales contempla la sensibilidad por maternidad y lactancia. Por otro lado, utiliza la guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo -SEGO- elaborada por el Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones.

Pero a la hora de determinar las sensibilidades por puesto de trabajo se indica la maternidad como sensibilidad únicamente para los puestos administración-comercial y limpiador/a. Y la maternidad como condición peligrosa no se incluye en ningún puesto de trabajo.

Por otra parte, la lactancia como sensibilidad no se contempla para ningún puesto de trabajo, y la lactancia como condición peligrosa se contempla únicamente para el puesto limpiador/a con los riesgos: posturas de trabajo, manipulación manual de cargas; organización preventiva y del trabajo/factores personales-individuales; exposición a agentes químicos y posturas de trabajo.

Finalmente, el embarazo como condición peligrosa se contempla solo para el puesto limpiador/a con los riesgos: postura de trabajo; embarazo o período de lactancia; sobreesfuerzos (riesgo para el embarazo. Agentes físicos que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta); manipulación manual de cargas; organización preventiva y del trabajo/factores personales-individuales; exposición a agentes químicos y posturas de trabajo.

En relación al acoso sexual y/o por razón de sexo, la evaluación de riesgos laborales incluye en todos los puestos de trabajo el riesgo “violencia de trato, acoso sexual, acoso

por razón de sexo y acoso por trato”, pero con valoración trivial incluso cuando todos los convenios colectivos aplicables de la empresa indican el acoso laboral (ya sea sexual, por razón de sexo, moral o psicológico) como una falta muy grave que debe sancionarse con suspensión de empleo y sueldo o incluso con despido.

Una valoración en categoría “trivial”, quita la gravedad que tiene un acto de violencia de género y/o acoso sexual o por razón de sexo, y al mismo tiempo, desestima las consecuencias extremadamente dañinas para las víctimas.

Por otra parte, es importante considerar que el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género constituyen manifestaciones de violencia muy extendidas en la sociedad y que sufren mayoritariamente las mujeres por lo que deberían tratarse de manera más minuciosa y delicada.

A este hecho se le suma que la empresa no contaba en 2023 con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral

XII. Categoría comunicación, lenguaje e imagen empresarial

-La empresa no cuenta con una estrategia de comunicación con perspectiva de género, tampoco ha establecido medidas de comunicación inclusiva y no sexista.

-A nivel de lenguaje, se utiliza el masculino genérico.

XIII. Categoría prevención de la violencia de género

-La empresa no contaba con procedimientos, medidas ni había realizado acciones de sensibilización, prevención y actuación contra la violencia de género.

-La empresa históricamente ha desarrollado alianzas con organizaciones que abordan diferentes temáticas de protección social e incluyen a víctimas de violencia de género para colaborar con la recuperación y reinserción laboral de víctimas. Sin embargo, a fecha del diagnóstico no se había efectuado ninguna contratación concreta.

-En el período de referencia no se contaba con procedimiento de protección y asesoramiento para víctimas.

-En el período de referencia ninguna mujer en plantilla informó a la empresa ser víctima de violencia de género.

CAPÍTULO III- Plan de acción 2024-2028, seguimiento y medición de acciones.

1. Objetivos generales

De manera general, los objetivos del plan de actuación se orientan a eliminar, en todas y cada una de las áreas de actuación, las discriminaciones, desigualdades y brechas de género relevadas en el diagnóstico de situación.

0. 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	RESPONSABLE Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
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 y suplente que cubra dicha plaza. Durante la vigencia del plan	Dirección de empresa / Agente de igualdad con formación específica de al menos 120 horas	A la firma del plan con un plazo de tres meses para la formación	Alta
2-Difundir internamente la existencia del correo gestion@limpiezaselsol.com destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad	Correo electrónico creado. Durante la vigencia del plan.	Agente de igualdad / Correo electrónico generado	A la firma del plan	Alta

I. Procesos de selección y contratación

Objetivo general cualitativo: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección dando prioridad, ante igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado dentro de cada área de la empresa.

Objetivo general cuantitativo: al final del plan de igualdad, lograr una representación del al menos 60%-40% de hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Desarrollar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género.	Documento procedimiento de selección	Departamento de administración	1 año	Alta
2-Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo	Departamento de administración	1 año	Alta
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 y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Departamento de administración	1 año	Alta
4-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, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	Departamento de administración	1 año	Alta
5-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 administración	1 año	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	Departamento de administración	1 año	Alta
2-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 administración	1 año	Alta
3-Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección.	Departamento de administración	1 año	Alta
4-En los procesos de selección y promoción 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.	Procesos de selección / mujeres en terna final / mujeres seleccionadas	Departamento de administración	1 año	Alta
5-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 personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Dirección de empresa / Departamento de administración	1 año	Alta
6-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos especializados en los que no hay ninguna presencia femenina	Nº de colaboraciones establecidas y Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Dirección de empresa / Colaboraciones con organismos	1 año	Alta

7-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 administración	1 año	Alta
8-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 administración	1 año	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Departamento de administración	1 año	Media
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 o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	N.º de mujeres y hombres informados. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo.	Departamento de administración / Medios de comunicación interna	6 meses	Alta

3-Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo con menores retribuciones efectivas en salario base (mujeres)	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Dirección de empresa / Procesos de selección	1 año	Media
4-Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo con menores retribuciones efectivas en salario base (mujeres)	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Dirección de empresa / Procesos de selección	1 año	Media
5-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.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Departamento de administración	1 año	Media
6-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	Departamento de administración	Anual	Media

II. Clasificación profesional

Objetivos generales cualitativos: asegurar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional de la empresa facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.

Objetivo general cuantitativo: al final del plan de igualdad, lograr una composición equilibrada entre cantidad de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

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	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Departamento de administración	Desde la firma del plan	Media
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 administración	1 año	Media
3-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. N.º de personas afectadas desagregado por sexo	Departamento de administración	1 año	Media
4-Informe anual de esta área desagregado por sexo	Informe	Departamento de administración	1 año	Media
5-Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	Departamento de administración	1 año	Media

III. Formación

Objetivos generales cualitativos: garantizar a toda la plantilla el acceso a acciones formativas para posibilitar el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras en igualdad de trato y oportunidades.

Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

Objetivos generales cuantitativos: en cada período anual, asegurar la formación en materia de igualdad al menos a un 20% de la plantilla asegurando el 100% al finalizar la vigencia del plan de igualdad.

Incrementar el porcentaje de participación de mujeres, al menos en un 60%, para formaciones de funciones especializadas que perciben complementos determinados por la empresa (incentivo, actividad y productividad)

Garantizar el acceso del 100% de la plantilla a todas las formaciones ofertadas por la empresa.

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	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
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. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo	Dirección de empresa / Cursos de 100 horas para el personal mencionado en la medida	1 año	Alta
2-Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de alta jerarquía que estén implicados de una manera directa en la	Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo.	Dirección de empresa / Cursos de 60 horas para el personal mencionado en la medida	1 año	Alta

contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.				
3-Sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad.	Acciones de sensibilización realizadas.	Dirección de empresa	1 año	Alta
4-Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	1 año	Alta
5- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Cursos de 60 horas para el personal mencionado en la medida	1 año	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Revisar los criterios de acceso a la 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, pero relacionadas con el sector (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)	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Dirección de empresa, Departamento de administración / Vía de inscripción a cursos accesible a toda la plantilla	1 año	Alta
2-Diseñar un programa de acciones formativas prácticas, dirigidas a mujeres, y relacionadas con tareas especializadas que se encuentran masculinizadas en la empresa (limpieza en alturas, grafitis, limpieza zonas que ponen en riesgo la salud). Fomentar la participación de al menos	Contenido y N° formaciones, N° de mujeres participantes en relación al N° total de mujeres en plantilla.	Dirección de empresa / Departamento de administración	1 año	Alta

el 10% de las mujeres de la plantilla a cada acción formativa.				
3-Realizar el 100% de las formaciones dentro de la jornada laboral y en espacio habilitado por la empresa para dicho fin, de modo de facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Departamento de administración / Horario de formaciones	1 año	Alta
4-Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de empresa / Acciones formativas para reincorporaciones	1 año	Alta
5-Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, 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 desagregado por sexo	Dirección de empresa / Departamento de administración	1 año	Alta
6-Incentivar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, la participación de un 60% de mujeres a las que se les ofrezca el curso.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Dirección de empresa / Cursos de formación anual	1 año	Alta

IV. Promoción profesional

Objetivos generales cualitativos: garantizar la igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres promocionen, ocupen puestos de responsabilidad en la empresa y se desarrollen profesionalmente.

Objetivo general cuantitativo: obtener al final de período de vigencia del plan una representación de sexos en puestos de media y alta responsabilidad de al menos un 45% y 55% respectivamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega	Dirección de empresas / Departamento de administración y medios de comunicación interna	1 año	Alta
2-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello de modo que las personas que conforman la plantilla lo comuniquen a la empresa.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. Espacio habilitado para comunicación por parte de la plantilla.	Departamento de administración	1 año	Alta
3-Reforzar 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	Dirección de empresa / Departamento de administración	1 año	Alta

4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Departamento de administración	6 meses	Alta
5-Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Nº de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Dirección de empresa / Departamento de administración	1 año	Alta
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 promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Departamento de administración	1 año	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos donde se encuentra infrarrepresentada (supervisión de sector, encargado/a, conducción/limpieza, conserjería, especialista, limpiador/a noct, oficial 1era) a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de ascensos/Nº de mujeres ascendidas	Dirección de empresa	4 años	Alta
2-Incentivar una participación mínima de mujeres (60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones	N.º de hombres y mujeres que participan	Dirección de empresa / Cursos específicos para cargos de responsabilidad	4 años	Alta

especializadas y de mayor responsabilidad				
--	--	--	--	--

V. Condiciones de trabajo

Objetivos generales cualitativos: garantizar el principio de igualdad retributiva y de las condiciones de trabajo.

Objetivo general cuantitativo: Aplicar la perspectiva de género a la totalidad de las variables relacionadas con condiciones de trabajo en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de desconexión digital.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Elaborar un protocolo de desconexión digital	Elaboración del protocolo	Departamento de administración / Empresa externa de prevención de riesgos laborales	1 año	Media
2-Comunicar internamente el protocolo de desconexión digital.	Nº de comunicaciones internas que se realizan para difundir el protocolo	Departamento de administración / Medios de comunicación interna	1 año	Media
3-Construir o habilitar espacios femeninos en las instalaciones de la empresa, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Aplicación de la medida	Departamento de administración	1 año	Alta
4-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 administración	1 año	Alta
5-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 desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Departamento de administración	1 año	Alta

6-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	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Departamento de administración	1 año	Alta
---	--	--------------------------------	-------	------

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Disminuir la brecha existente entre el porcentaje de mujeres trabajando a tiempo completo (15,91%) y el porcentaje de hombres trabajando a tiempo completo (45,65%). El objetivo será que al menos el 30% de las mujeres se encuentren trabajando a jornada completa al finalizar el período de vigencia del plan.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Tomar la medida de acción positiva, ante necesidades empresariales de puestos de trabajo a tiempo completo, se priorizará la selección de mujeres hasta llegar al menos al 30% de ellas en situación de trabajo a jornada completa.	Nº de mujeres a jornada completo/Nº de mujeres a jornada parcial.	Dirección /Departamento de administración	4 años	Alta
2-Comunicar internamente las oportunidades que surjan de cambio de modalidad a jornada completa. 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 comunicaciones internas/Nº de oportunidades de cambio de modalidad a jornada completa.	Dirección/ Departamento de administración / Medios de comunicación interna	4 años	Alta

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

Objetivo general cualitativo: facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

Objetivo general cuantitativo: garantizar y fomentar la aplicación de medidas al 100% de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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. (todas las medidas de esta área respetaran los acuerdos de cada convenio/comité y centros de trabajo)

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Difundir los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, incluyendo también las nuevas medidas reguladas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y, además, comunicar las disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicaciones realizadas durante la vigencia del plan	Dirección de la empresa, departamento de administración / Medios de comunicación interna	A la firma del plan	Alta
2- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante	Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
4- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
5- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta

6- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019, siempre que el cliente o desarrollo de la actividad lo permita.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
7- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
8- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo, por calidad retribuida o flexibilizada y justificación	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
9- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo, por calidad retribuida o flexibilizada y justificación	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
10- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
11- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta

12- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. El cálculo del permiso aumentará proporcionalmente para el caso de las jornadas parciales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
13- 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 veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
14- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia, siempre que las condiciones de los servicios lo permitan.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
15- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Procedimientos de RRHH	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta
16- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia, siempre que	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta

las condiciones de los servicios lo permitan.				
17-Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Informe de medidas implantadas desagregado por sexo	Dirección de la empresa / Departamento de administración	A la firma del plan	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (documento informativo) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Dirección de empresa, departamento de administración / Campañas informativas y medios de comunicación interna	Segundo semestre 2024	Alta
2- Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 (documento informativo)	Número de campañas realizadas	Dirección de empresa, departamento de administración / Campañas informativas y medios de comunicación interna	Segundo semestre 2024	Alta
3- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica desagregado por sexo con justificación	Dirección de empresa, departamento de administración	A la firma del plan	Alta

VII. Infrarrepresentación femenina

Objetivo general cualitativo: garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

Objetivo general cuantitativo: obtener al final de período de vigencia del plan una representación de sexos en puestos de media y alta responsabilidad de al menos un 60% y 40% respectivamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Departamento de administración	Anual	Alta
2- Realización de un análisis periódico 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 de políticas de personal	Departamento de administración	Anual	Alta
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de candidaturas por esta vía, desagregado por sexo y puesto de trabajo	Dirección de empresa, departamento de administración	Anual	Alta

VIII. Retribuciones y auditoría salarial

Objetivos generales cualitativos: garantizar el principio de igualdad retributiva y de las condiciones de trabajo. Generar un sistema retributivo transparente y equitativo entre hombres y mujeres.

Objetivo general cuantitativo: monitorear de manera regular las retribuciones de la totalidad de la plantilla evitando brechas superiores al 10% en cualquier concepto retributivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales 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.	Registro salarial anual Auditoría salarial bienal	Departamento de administración	Registro Anual Auditoría retributiva una vez durante la vigencia del plan	Alta
2- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 10%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Departamento de administración	Anual	Alta
3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Dirección de empresa y departamento de administración	Anual	Alta

IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos generales cualitativos: ofrecer a la plantilla un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo. Mantener informada y sensibilizada a la totalidad de la plantilla.

Objetivo general cuantitativo: atender el 100% de casos de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRRIORIDAD
1- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dirección de empresa, departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
2- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, si, en algún momento, existe la figura.	Nº de formaciones y nº de horas desagregado por sexo	Dirección de empresa, departamento de administración / Cursos de 60 horas	Durante toda la vigencia del plan	Alta
3- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Durante toda la vigencia del plan	Alta
4- Formalizar por escrito las medidas sancionatorias que la empresa ejecutará ante casos constatados de acoso sexual y por razón de sexo.	Informe escrito de medidas	Dirección de empresa / departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
5- Comunicar al menos dos veces al año la existencia del protocolo contra acoso, vías de denuncia y medidas sancionatorias.	Nº de comunicaciones, contenidos y vías de comunicación	Dirección de empresa / departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
6- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas. Nº de personas que las realizan desagregado por sexo	Dirección de empresa, departamento de administración / Cursos de 5 horas	Durante toda la vigencia del plan	Alta
7- Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de	Nº de sensibilizaciones	Departamento de administración /	Durante toda la	Alta

sexo en centros donde haya habido algún caso.	en centros con casos	Vías de comunicación interna	vigencia del plan	
8-Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Elaboración o revisión del protocolo	Departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
9-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 administración / Cursos de formación	Durante toda la vigencia del plan	Alta
10-Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros	Departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
11-Se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siendo de la persona agredida la decisión de permanecer en su puesto o solicitar un traslado, teniendo preferencia frente a la persona agresora para quedarse en el centro. En el caso de preferir el cambio de centro, preferencia en su solicitud.	Informe con casos y modalidad de resolución	Departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta
12-Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones	Departamento de administración	Durante toda la vigencia del plan	Alta

X. Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos generales cualitativos: garantizar el principio de garantía de la salud laboral con perspectiva de género.

Objetivo general cuantitativo: Aplicar la perspectiva de género a la totalidad de las variables relacionadas con salud laboral de la plantilla

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- 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 la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Diseñar y comunicar internamente el protocolo específico de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Diseño y publicación del protocolo. Nº total de comunicaciones	Departamento de administración / Vías de comunicación interna	Anual	Alta
2- Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de casos de embarazo y lactancia y nº de normas tomadas	Departamento de administración / empresa externa de prevención de riesgos laborales	Anual	Alta
3- 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	Evaluaciones de prevención de riesgos laborales	Departamento de administración / empresa externa de prevención de riesgos laborales	Anual	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1-Disponer de un informe actualizado de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad	Departamento de administración /	1 año	Media

	por sexos y categoría	Empresa externa de prevención de riesgos laborales		
2-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Incorporación de la perspectiva de género	Dirección de empresa / Medios de comunicación interna	1 año	Media
3-Revisar y ajustar la valoración del riesgo laboral “acoso sexual y por razón de sexo” a ponderación “muy grave”, (actualmente tiene una ponderación “trivial” en la evaluación de riesgos laborales)	Ajuste en la valoración del riesgo	Dirección de empresa / Empresa de prevención de riesgos laborales	A la firma del plan	Alta
4-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.	Dirección de empresa	1 año	Media
5-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	Dirección de empresa	1 año	Alta

XI.-Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Objetivo general cualitativo: garantizar que la comunicación interna y externa de empresa proyecta una imagen inclusiva y no sexista.

Objetivos generales cuantitativos: planificar y gestionar la comunicación siempre con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Comunicar al 100% de la plantilla el plan de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
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 no sexista del lenguaje y las imágenes.	Revisión documentación. Nº de formaciones desagregado por sexo	Dirección de empresa / Cursos formación de 20 horas	Desde la firma del plan	Alta
2- Se fomentará el uso equitativo de imágenes de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y vías de comunicación de la empresa	Nº imágenes hombres y mujeres en cada vía de comunicación	Dirección de la empresa/ Departamento de administración	Anual	Media

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en las vías de comunicación interna, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	Segundo semestre 2024	Alta
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	Dirección de empresa / empresa de comunicación externa	6 meses	Alta

3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces que se realiza comunicación	Dirección de empresa, departamento de administración	6 meses	Media
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 y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Manual de Acogida	Dirección de empresa, departamento de administración / plan de acogida para incorporaciones	Segundo semestre 2024	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el día de la Mujer y el día de la Conciliación y la Corresponsabilidad.	Campañas y contenidos	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	Anual	Alta
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas de comunicación y sensibilización. (25 noviembre violencia de género, 8 marzo igualdad, 23 marzo de la conciliación y corresponsabilidad).	Colaboraciones realizadas	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	Anual	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y Protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género	Diseño y difusión de la campaña	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna y externa	Segundo semestre 2024	Alta

2- 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 desagregado por sexo	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	A la firma del plan	Alta
3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Dirección de empresa, departamento de administración	Anual	Alta
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna y externa	A la firma del plan	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, incluyendo también las nuevas medidas reguladas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y, además, comunicar las disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Nº de comunicaciones realizadas	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	6 meses	Alta
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.	Nº de comunicaciones realizadas	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	6 meses	Alta

XII. Prevención de la violencia de género

Objetivos generales cualitativos: construir una cultura corporativa comprometida con la lucha contra la violencia de género y el apoyo a las víctimas.

Objetivos generales cuantitativos: Ayudar y proteger al 100% de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Informar y sensibilizar al 100% de la plantilla sobre el tema.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES Y RECURSOS ASOCIADOS	PLAZO	PRIORIDAD
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.	Nº de comunicaciones.	Dirección de empresa, departamento de administración / Vías de comunicación interna	Segundo semestre 2024	Alta
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 casos comunicados.	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
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, con la actividad de la empresa, siempre que la actividad lo permita.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta

4- 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, siempre que la actividad lo permita.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
5- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
6- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
7- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
8- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
9- 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, siempre que sea posible.	Aplicación de la medida	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta

10- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
11- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
12- 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
13- La empresa gestionará la mudanza o cualquier ayuda económica que tendrá la trabajadora 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	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta
14- Incentivar colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género, con el objetivo anual de contratación de al menos 10 mujeres.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Dirección de empresa, departamento de administración	Desde la firma del plan	Alta

2. Seguimiento del plan de igualdad

I- Calendario de actuaciones:

Aprobación del plan por la comisión negociadora: 06 de agosto del 2024.

Al momento de la publicación oficial: inicio de la implantación y seguimiento de medidas

26 de junio de 2025 de 12:00 a 14:00hs: primera evaluación parcial

Primer semestre 2026: segunda evaluación parcial

Segundo semestre 2027: evaluación general de resultados del plan de igualdad

Enero de 2028: inicio de negociación del segundo plan de igualdad. La empresa deberá comunicarse con los sindicatos como mínimo seis meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del plan.

II- Aplicación y seguimiento de las medidas

La comisión de seguimiento del plan de igualdad velará por el correcto cumplimiento de la medición de medidas siguiendo las indicaciones de cada ficha de medida en la que se especifican plazos, personas responsables, cronograma e indicadores de medición.

Para dicho fin, la comisión de seguimiento solicitará regularmente a cada persona/departamento responsable la ficha de seguimiento de todas y cada una de las medidas:

Ficha de seguimiento de medidas del I plan de igualdad de Limpiezas el sol S.L			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores de la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		

	Falta de conocimiento	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras en la implementación de la medida		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

Capítulo IV – Sistema de evaluación y revisión del cumplimiento del plan de igualdad

I- Órgano responsable

Se conforma una comisión de seguimiento del plan de igualdad compuesta por las mismas personas que conforman la mesa de negociación del plan.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad se reunirá anualmente y tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento de la implantación de las medidas previstas en el plan a través de la recolección periódica de las fichas de seguimiento de medidas.
- Evaluación del grado de cumplimiento de las medidas según los objetivos del plan.
- Propuesta de medidas nuevas que se consideren oportunas si a la luz de los resultados del seguimiento no se están cumpliendo los objetivos planteados.
- Elaboración de informe parcial e informe general final del plan de igualdad.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Las horas de reunión de la comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

II- Periodicidad de las actuaciones de evaluación

Tal y como se ha indicado en el capítulo III apartado 2, se realizarán tres evaluaciones del plan de igualdad, durante el primer semestre 2025, el primer semestre de 2026 y una general final en el segundo semestre de 2027.

-Procedimiento de recopilación y sistematización de la información para el seguimiento del plan

Será responsabilidad del equipo de seguimiento del plan solicitar a cada persona/equipo responsable de medida las fichas de evaluación correspondientes.

Con la información proporcionada, el equipo de seguimiento deberá interpretar y analizar la documentación, evaluar el grado de cumplimiento de las medidas, solicitar los datos adicionales que requiera y encausar las modificaciones que vayan surgiendo para corregir lo que se considere oportuno en orden de lograr mejores resultados de cumplimiento de los objetivos.

III- Informes de evaluación

En las tres instancias previstas de evaluación del plan, la comisión de seguimiento elaborará un informe de resultados y lo pondrá en conocimiento de la totalidad de la plantilla.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1.Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2.Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			

Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
---	--	--	--

-Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de

-Seguimiento de medidas.

-Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

-Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

-Adecuación de los recursos asignados.

-Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.

-Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			

¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

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

5. Conclusiones y propuestas

-Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

-Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

IV- Constitución y reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Acta de constitución y reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación del I plan de igualdad en Limpiezas El Sol S.L

EXPONEN:

Que con fecha 06 de agosto del 2024, la representación de LIMPIEZAS EL SOL S.L y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO del Hábitat en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PLAN DE IGUALDAD EN LIMPIEZAS EL SOL S.L CON NIF B11078516.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I PLAN DE IGUALDAD EN LIMPIEZAS EL SOL S.L se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 06 de agosto de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del

plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

- Paola Moreno Aguilar, Directora de marketing.
- Salvador Moreno Aguilar, Director comercial.

Por la parte social

- Antonio Velázquez Delgado, miembro del comité de empresa afiliado al sindicato UGT.
- Francisco Javier Dávila Domínguez, miembro del comité de empresa afiliado al sindicato CCOO.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras de los centros sin RLPT:

- Mar Blázquez Perales, responsable de igualdad sectorial FeSMC-UGT.
- Marián López Martínez, representante de CCOO del Hábitat.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.

- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

1- Compromiso

Con el presente protocolo, Limpiezas el sol S.L manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

ACOSO SEXUAL

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

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

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

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

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

2.- Comportamientos Físicos:

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad Descripción de la acción

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.
------------------	---

Escala de gravedad Tipología Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.

MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
		<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

ACOSO POR RAZON DE SEXO

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

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

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

cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

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

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

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

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

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

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

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

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad Tipología Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). <input type="checkbox"/> Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el

		trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de unsexo sobre otro.

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

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

-Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

-Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

-Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

-Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

-Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

-Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

-Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4.- Principios de actuación y garantías

-Responsabilidad. La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

-Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.

-Confidencialidad. Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.

-Respeto, protección de la dignidad y la integridad. Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.

-Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

-Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias. Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

Restitución de las víctimas. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud. Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.- Espacios de aplicación del protocolo

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

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

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

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas (dos por parte empresarial y dos por parte social).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



7.1. Presentación de la queja o denuncia

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

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

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

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

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

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

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.

- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4.- Resolución del expediente. máximo tres días laborables

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

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

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

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

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

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

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

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

7.5.- Medidas sancionadoras

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

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

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

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

7.6.- Derechos de las víctimas de violencia sexual (que incluye el acoso sexual)

-A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

-Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

-Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

-Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y

a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

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

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

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

7.7.- Seguimiento

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

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

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

8.- Cumplimiento y entrada en vigor

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

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

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

Glosario

Acción positiva: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

Brecha de género: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Composición equilibrada: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

Conciliación: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Igualdad de oportunidades: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación del mercado de trabajo: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).