



I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027



## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Datos Generales.....	4
3. Características generales de la empresa.....	5
3.1. Organigrama y distribución de plantilla.....	5
3.2. Centro de trabajo, distribución por provincias y nº de trabajadores, con rlpt y sin rlpt 10	
4. Compromiso con la igualdad.....	11
5. Análisis.....	11
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	11
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados.....	13
5.3. Fecha de realización del diagnóstico.....	13
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	13
6. Informe de diagnóstico.....	14
6.1. Selección y contratación.....	14
6.2. Formación.....	30
6.3. Promoción profesional.....	32
6.4. Condiciones generales y condiciones de trabajo.....	34
6.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	44
6.6. Retribuciones y auditoría retributiva.....	44
6.7. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	63
6.8. Salud laboral (maternidad y lactancia) IT hombre/mujer.....	63
6.9. Lenguaje y comunicación interna.....	65
6.10. Violencia de género.....	66
7. Conclusiones del informe del diagnóstico (Solo he cambiado los nombres).....	66
8. Objetivos (Solo he cambiado los nombres).....	69
8.10. Objetivos generales.....	69
8.11. Objetivos específicos.....	69
9. Medidas del plan de igualdad.....	71
10. Ámbito de aplicación y vigencia (Solo he cambiado los nombres).....	136
11. Seguimiento y evaluación (Solo he cambiado los nombres).....	137
12. Procedimiento de modificación.....	142
13. Sistema de resolución de conflictos.....	143
14. Consultoría externa.....	143
15. Firma del plan de igualdad (he modificado los datos por los de Dimoba).....	143
16. Registro del plan de igualdad.....	143
17. Glosario.....	144
18. Anexos.....	145
18.10. Datos encuestas.....	145
18.11. Manual de buenas prácticas de comunicación.....	151

18.12. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo (Solo he cambiado los nombres).....	153
18.13. Protocolo para la detección y tratamiento en Dimoba Servicios, S.L.U de situaciones de violencia de género (Solo he cambiado los nombres).....	168

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Dimoba Servicios, S.L.U. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de Dimoba Servicios, S.L.U.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si Dimoba Servicios, S.L.U. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.
  2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- a) Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a mayo de 2023.

## 2. Datos Generales

<b>Nombre o Razón Social</b>	<b>DIMOBA SERVICIOS</b>
<b>Forma Jurídica</b>	<b>S.L.U</b>
<b>CIF</b>	B04307120
<b>Dirección</b>	C/ Soldado Español, 12 – 04004 – Almería – ALMERIA
<b>Actividad</b>	Actividades de Apoyo a las Empresas n.c.o.p
<b>Provincia</b>	Almería
<b>Municipio</b>	Almería
<b>Teléfono</b>	950262222
<b>Correo electrónico</b>	igualdad@dimoba.com
<b>Página web</b>	<a href="https://dimobaservicios.com">https://dimobaservicios.com</a>
<b>Recogida diagnóstico</b>	Datos de junio 2022 a mayo 2023
<b>Fecha de finalización del informe</b>	11/12/2023
<b>Fecha de entrega a Instituto de la Mujer</b>	22/12/2023
<b>Persona de contacto</b>	Carmen Morales Molina

<p><b>Método de cálculo</b></p>	<p>El diagnóstico incluye:</p> <p>*Proceso y metodología utilizada: Informe PowerBi conectado a la Base de Datos del programa de gestión de la compañía, incluyendo los indicadores ejemplo y el orden de puntos recogidos en el Plan de Igualdad.</p> <p>*Datos analizados: Datos relativos a empleados de la empresa Dimoba Servicios, S.L.U, de carácter personal (Ficha de empleado), contractual (tramos de contratación) y salarial (detallado nóminas por conceptos).</p> <p>*Fecha de recogida de información: Periodo del 06/2022 a 05/2023.</p> <p>*Fecha de realización del diagnóstico: 11/12/2023</p> <p>*Personas que han intervenido en su elaboración: Responsable de explotación de datos, Responsable de Control de Gestión y Responsable de Igualdad.</p> <p>*Unidad de medida para los salarios: Valores medios y medianos de los salarios contextualizados a salario diario, utilizando el método de cálculo de salarios equiparados igualando las jornadas al 100%.</p>
---------------------------------	---

### 3. Características generales de la empresa

#### 3.1. Organigrama y distribución de plantilla



CONVENIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIOCULTURAL				
DELEGACION	Categoría	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIMOBA - ALMERIA	COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES	1		1
DIMOBA - ALMERIA	INFORMADOR	1	1	2
DIMOBA - ALMERIA	JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	1	2
DIMOBA - BARCELONA	MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	42	76	118
DIMOBA - MURCIA	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	1	3	4
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>81</b>	<b>127</b>

- El porcentaje de feminización en el convenio de educación y animación sociocultural es del 63.77 siendo la categoría más representativa la de monitor de ocio y tiempo libre con un 64.40% de mujeres. La provincia con mayor representación de mujeres es Barcelona. Son puestos de trabajos más demandado por mujeres.

CONVENIO SIDEROMETALURGICA JAEN				
DELEGACION	Categoría	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIMOBA - JAEN	DIPLOMADOS	3	1	4
DIMOBA - JAEN	ESPECIALISTA	38	10	48
DIMOBA - JAEN	INGENIERO SUPERIOR	8	3	11
DIMOBA - JAEN	INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	8	2	10
DIMOBA - JAEN	LICENCIADO/A SUPERIOR	31	13	44
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>	<b>29</b>	<b>117</b>

- El porcentaje de feminización en el convenio de siderometalurgia es del 24.78% siendo la categoría más representativa la de especialista con un 20.83% de mujeres. La provincia donde tenemos dicho convenio es en Jaén, en un único cliente. Actualmente, el perfil de dichos puestos es de ingeniero electrónico o mecánico, carreras mayoritariamente demandas por hombres que por mujeres.

CONVENIO PROVINCIALES DE LIMPIEZA				
DELEGACION	Categoría	DELEGACION	MUJERES	TOTAL
DIMOBA - ALICANTE	LIMPIADOR/A		1	1
DIMOBA - ALMERIA	LIMPIADOR/A	6	63	69
DIMOBA - BARCELONA	ESPECIALISTA	3		3
DIMOBA - BARCELONA	LIMPIADOR/A	1	7	8
DIMOBA - CADIZ	LIMPIADOR/A		30	30
DIMOBA - CASTELLON	JEFE/A DE EQUIPO	1		1
DIMOBA - CORDOBA	LIMPIADOR/A		3	3
DIMOBA - GIRONA	ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO		1	1
DIMOBA - GIRONA	LIMPIADOR/A	3	25	28
DIMOBA - GRANADA	PEON LIMPIADOR/A	4	9	13
DIMOBA - JAEN	PEON LIMPIADOR/A		1	1
DIMOBA - MADRID	PEÓN	2		2
DIMOBA - MALAGA	PEON LIMPIADOR/A		2	2
DIMOBA - MURCIA	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1		1
DIMOBA - MURCIA	LIMPIADOR/A		1	1
DIMOBA - PONTEVEDRA	LIMPIADOR/A		1	1
DIMOBA - SEVILLA	ENCARGADO GRAL		1	1
DIMOBA - SEVILLA	ESPECIALISTA	1		1
DIMOBA - SEVILLA	PEON LIMPIADOR/A	1	7	8
DIMOBA - ZARAGOZA	LIMPIADOR/A		2	2
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>154</b>	<b>177</b>

- El porcentaje de feminización en el convenio de limpieza es del 87% siendo la categoría más representativa la de limpiadora/a con un 91.30% de mujeres. La provincia con mayor representación es Almería, centro de origen de Dimoba servicios

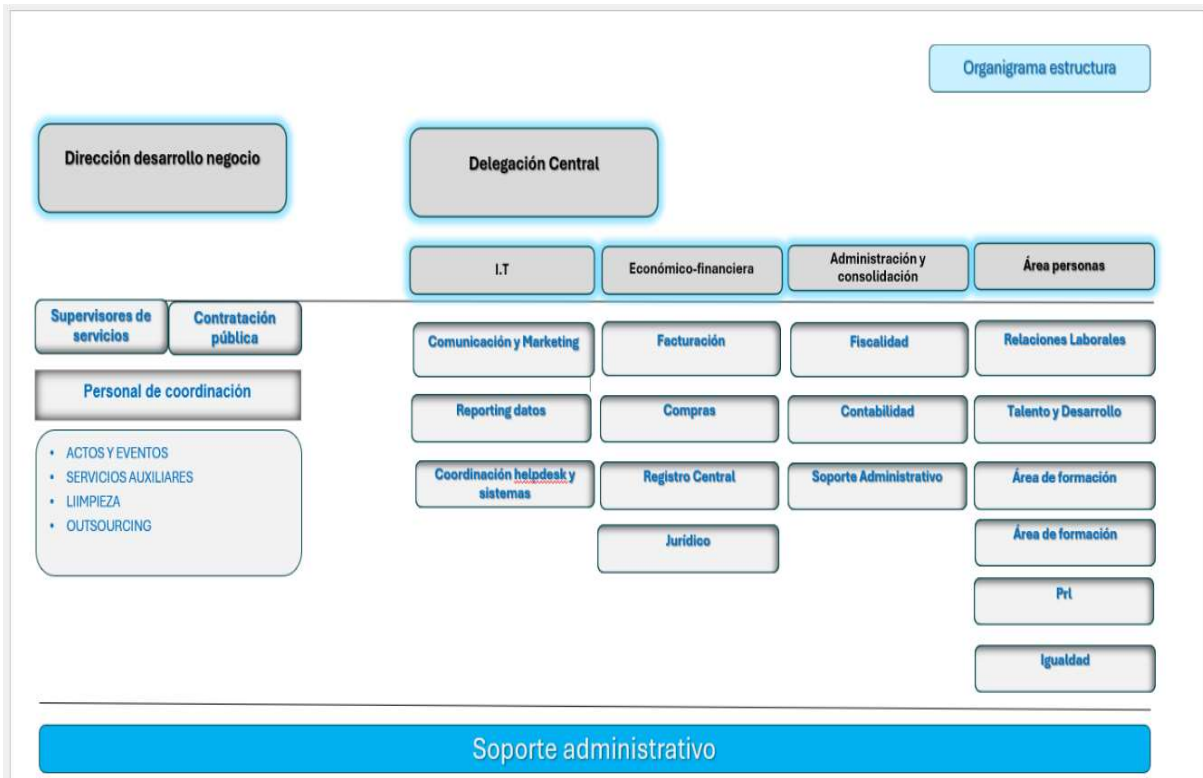
(las siguientes con mayor representación serían Cádiz y Girona, que vienen por licitación pública). Los puestos de limpieza son puestos más demandados por mujeres.

CONVENIO APLICACIÓN SERVICIOS AUXILIARES				
DELEGACIÓN	Categoría	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIMOBA - ÁLAVA	AUXILIAR DE SERVICIOS	1	3	4
DIMOBA - ALICANTE	AUXILIAR DE SERVICIOS	3	1	4
DIMOBA - ALMERÍA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	8	12
DIMOBA - ALMERÍA	AUXILIAR DE SERVICIOS	228	118	346
DIMOBA - ALMERÍA	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	52		52
DIMOBA - ALMERÍA	COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1		1
DIMOBA - ALMERÍA	SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	3	1	4
DIMOBA - BADAJOZ	AUXILIAR DE SERVICIOS	9	8	17
DIMOBA - BARCELONA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	2
DIMOBA - BARCELONA	AUXILIAR DE SERVICIOS	11	10	21
DIMOBA - CARIZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	1
DIMOBA - CARIZ	AUXILIAR DE SERVICIOS	29	3	32
DIMOBA - CÓRDOBA	AUXILIAR DE SERVICIOS	12		12
DIMOBA - GIRONA	AUXILIAR DE SERVICIOS	8		8
DIMOBA - GRANADA	AUXILIAR DE SERVICIOS	43	8	51
DIMOBA - GRANADA	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2		2
DIMOBA - HUELVA	AUXILIAR DE SERVICIOS	14	13	27
DIMOBA - HUESCA	AUXILIAR DE SERVICIOS	9	6	15
DIMOBA - JAÉN	AUXILIAR DE SERVICIOS	4	3	7
DIMOBA - JAÉN	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1	1	2
DIMOBA - JAÉN	JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		1	1
DIMOBA - LA CORUÑA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	1
DIMOBA - LÉRIDA	AUXILIAR DE SERVICIOS	2		2
DIMOBA - MADRID	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	3	4
DIMOBA - MADRID	AUXILIAR DE SERVICIOS	76	41	117
DIMOBA - MADRID	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	7	1	8
DIMOBA - MADRID	TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	1		1
DIMOBA - MÁLAGA	AUXILIAR DE SERVICIOS	26	14	40
DIMOBA - MELILLA	AUXILIAR DE SERVICIOS	1	1	2
DIMOBA - MURCIA	AUXILIAR DE SERVICIOS	21	18	39
DIMOBA - MURCIA	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	4		4
DIMOBA - SEVILLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	1
DIMOBA - SEVILLA	AUXILIAR DE SERVICIOS	35	11	46
DIMOBA - TARRAGONA	AUXILIAR DE SERVICIOS	5		5
DIMOBA - TOLEDO	AUXILIAR DE SERVICIOS	1	1	2
DIMOBA - VALENCIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	2	3
DIMOBA - VALENCIA	AUXILIAR DE SERVICIOS		3	3
DIMOBA - ZARAGOZA	AUXILIAR DE SERVICIOS	3	3	6
<b>TOTAL</b>		<b>619</b>	<b>286</b>	<b>905</b>

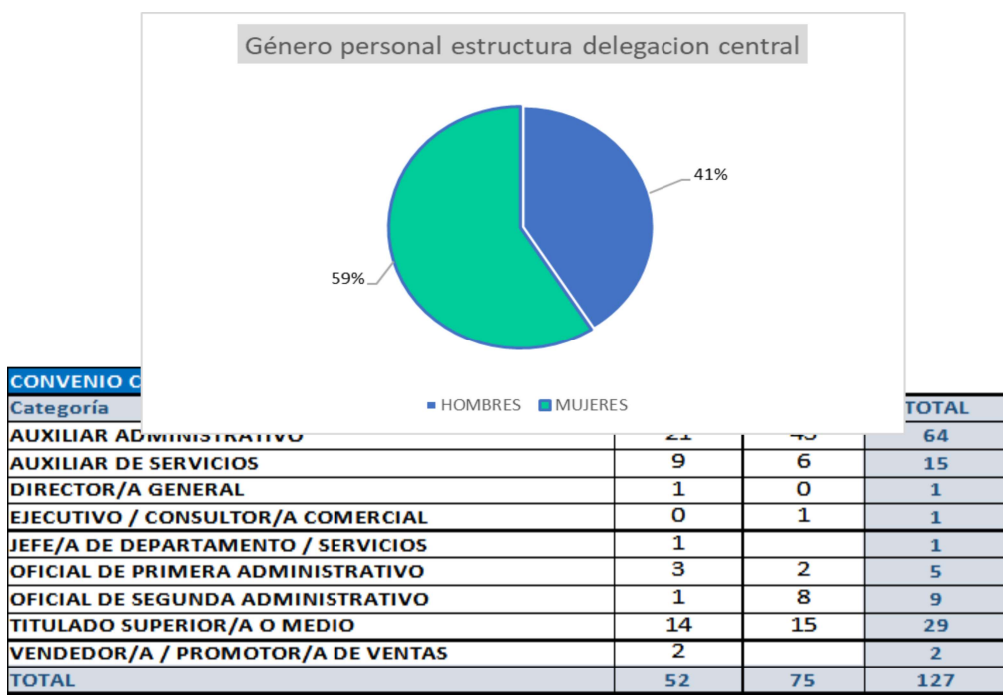
- El porcentaje de feminización en el convenio de servicios auxiliares es del 31.60% siendo la categoría más representativa la de auxiliar de servicios con un 34.10% de mujeres. La provincia con mayor representación es Almería, centro de origen de Dimoba servicios centro de origen de Dimoba servicios y donde se encuentra la estructura central de la empresa. Los servicios auxiliares suelen ser de mantenimientos principalmente, servicios más demandados por hombres.



### 3.1.1. Organigrama estructura



En el total de la estructura Organizativa de la empresa, hay 127 personas (75 mujeres y 52 hombres), todos ellos pertenecen al convenio colectivo de servicios auxiliares.





<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>		
<b>Categoría</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	33 %	67 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	60 %	40 %
<b>DIRECTOR/A GENERAL</b>	100 %	0 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	0 %	100 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	100 %	0 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>	60 %	40 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	11 %	89 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	48 %	52 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>	100 %	0 %

### 3.2. Centro de trabajo, distribución por provincias y nº de trabajadores, con rlpt y sin rlpt

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
DIMOBA - ALAVA	3	75,00 %	0,48 %	1	25,00 %	0,12 %	4	Femin	50,00 %
DIMOBA - ALICANTE	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
DIMOBA - BADAJOZ	8	47,06 %	1,29 %	9	52,94 %	1,09 %	17	Infra	-5,88 %
DIMOBA - BARCELONA	94	61,84 %	15,11 %	58	38,16 %	7,00 %	152	Femin	23,68 %
DIMOBA - CADIZ	34	53,97 %	5,47 %	29	46,03 %	3,50 %	63	Femin	7,94 %
DIMOBA - CASTELLON				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
DIMOBA - CORDOBA	3	20,00 %	0,48 %	12	80,00 %	1,45 %	15	Infra	-60,00 %
DIMOBA - GIRONA	26	70,27 %	4,18 %	11	29,73 %	1,33 %	37	Femin	40,54 %
DIMOBA - GRANADA	17	25,76 %	2,73 %	49	74,24 %	5,92 %	66	Infra	-48,48 %
DIMOBA - HUESCA	6	40,00 %	0,96 %	9	60,00 %	1,09 %	15	Infra	-20,00 %
DIMOBA - JAEN	35	27,34 %	5,63 %	93	72,66 %	11,23 %	128	Infra	-45,31 %
DIMOBA - LA CORUÑA	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
DIMOBA - LERIDA				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
DIMOBA - MADRID	45	34,09 %	7,23 %	87	65,91 %	10,51 %	132	Infra	-31,82 %
DIMOBA - MALAGA	16	38,10 %	2,57 %	26	61,90 %	3,14 %	42	Infra	-23,81 %
DIMOBA - MELILLA	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
DIMOBA - MURCIA	22	44,00 %	3,54 %	28	56,00 %	3,38 %	50	Infra	-12,00 %
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
DIMOBA - SEVILLA	20	35,09 %	3,22 %	37	64,91 %	4,47 %	57	Infra	-29,82 %
DIMOBA - TARRAGONA				5	100,00 %	0,60 %	5	Infra	-100,00 %
DIMOBA - TOLEDO	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
DIMOBA - VALENCIA	5	83,33 %	0,80 %	1	16,67 %	0,12 %	6	Femin	66,67 %
DIMOBA - ZARAGOZA	5	62,50 %	0,80 %	3	37,50 %	0,36 %	8	Femin	25,00 %
<b>Distribución por provincias -CON RPL</b>	<b>Nº</b>	<b>% Horiz</b>	<b>% Vert</b>	<b>Nº</b>	<b>% Horiz</b>	<b>% Vert</b>	<b>Nº Totales</b>	<b>IndFeminiz</b>	<b>Brecha</b>
DIMOBA - ALMERIA	264	43,14 %	42,44 %	348	56,86 %	42,03 %	612	Infra	-13,73 %
DIMOBA - HUELVA	13	48,15 %	2,09 %	14	51,85 %	1,69 %	27	Infra	-3,70 %
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>42,90 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>828</b>	<b>57,10 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1450</b>	<b>Infra</b>	<b>-14,21 %</b>

### 3.3. Evaluación de puestos

La empresa considera que los mecanismos de selección, promoción interna y retribución son objetivamente igualitarios y por tanto no hay discriminación entre sexos. Las personas que ocupan puestos intermedios o superiores atienden en todos los casos al mérito propio de las personas para ocupar dichos cargos.

#### Análisis de evaluación de puestos:

Para realizar la evaluación de puestos, se ha utilizado la aplicación del Ministerio. Cada responsable ha evaluado a sus puestos con las aportaciones de los que ocupan el puesto, el responsable de prevención y la responsable de Talento y Desarrollo.

#### Procedimiento utilizado para la herramienta de valoración de puestos:

Para poder valorar los puestos de trabajo se han realizado diversas acciones:

1. Albatros (Adjunto la descripción del proyecto): Se lanza a todos los/las responsables de área en el primer trimestre del año para el análisis de nuevas posiciones y asignaciones de funciones y responsabilidades dentro de los diferentes puestos de trabajo.
2. Evaluación del desarrollo: Cada responsable se reúne con sus trabajadores/as para analizar las competencias necesarias para el buen desarrollo de su puesto, analizar sus funciones y sus necesidades.

3. Herramienta de Valoración: Se envía a los/las responsables de los puestos para que nos puntúen los indicadores descritos en cada categoría y que lo consensuen y analicen con sus trabajadores/as. (Por ejemplo, área de sistemas)

#### 4. Compromiso con la igualdad

En Dimoba Servicios, S.L.U. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

#### 5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

##### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

Para la elaboración del diagnóstico se ha usado la metodología propia de los planes de igualdad, que combina la recogida de datos de la empresa mediante varias técnicas cuantitativas y cualitativas según unos indicadores previamente elaborados, y en función de estos define los puntos fuertes y los puntos a mejorar de la organización.

Las técnicas de recogida de datos han sido las siguientes:

- Recogida y sistematización de datos cuantitativos de la empresa referentes a la composición y funcionamiento de la organización (perfiles, estructura laboral interna, tipo de jornada y contrato, distribución salarial, acceso a la organización, uso de permisos de corresponsabilidad, formación, salud laboral, entre otras)
- Recogida de datos cualitativos referentes a diferentes aspectos de la política interna de la entidad.
- Realización de encuestas de percepción sobre la temática abordada a trabajadoras y trabajadores de Dimoba. Las encuestas fueron cumplimentadas el 01/08/2023 tanto la de directivos/as como la del resto de plantilla. Se han recibido 77 respuestas (55 % hombres y 45% mujeres) encuestas de un total de 643 enviadas, siendo el porcentaje de muestra del 16.5% del personal activo de plantilla en Dimoba Servicios.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones generales y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- j) Violencia de género.
- k) Lenguaje y comunicación interna.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

### **1. Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

### **2. Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren al periodo del 06/2022 a 05/2023. Para el análisis de salarios se toma el periodo 01/01/2022 al 31/12/2022 (año natural).

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante junio de 2022 y mayo de 2023.

## 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación empresarial de Dimoba Servicios, S.L.U.:
  - D<sup>a</sup> Carmen Irene López Plaza, directora de Talento y Desarrollo.
  - D<sup>a</sup> Inmaculada Aiz Escribano, responsable de Departamento de Recursos Humanos.
  - D. José Antonio Mata Morales, responsable control de gestión.
  - D<sup>a</sup> Sonia Membrilla Ruiz, del área de Contratación.
- Como personas asesoras por la parte empresarial:
  - Carmen Morales Molina, responsable de certificaciones, departamento de Calidad, en calidad de asesora.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con RLPT:
  - D. Joaquín Diego Hidalgo Tejeira, como delegado de personal por FESMC-UGT por los centros de trabajo con RLPT.
- De otra parte, sin representación de las personas trabajadoras con RLPT:
  - D<sup>a</sup>. María Luisa Cubero Rincón. Responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares, en representación de Federaciones FESMC-UGT por los centros de trabajo SIN RLPT.
  - D<sup>a</sup>. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la secretaria de mujeres COO DEL HABITAT, en representación de centros sin RLPT por CCOO del Hábitat.
  - D<sup>a</sup> Vanesa Navarro Rodríguez, SECRETARIA ESTATAL DE IGUAL Y FORMACION de la FTSP-USO, en representación de los centros sin RLPT por FTSP-USO.
  - D<sup>a</sup>. Ana González López. Secretaria Formación, Política Social e igualdad, en representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de Andalucía UGT por los centros de trabajo SIN RLPT.

#### 5.4.1. Funciones asociadas a la comisión

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

## 6. Informe de diagnóstico

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

### 6.1. Selección y contratación

Los factores que determinan que en la empresa se inicie un proceso de selección y contratación, tienen que ver con la necesidad de cubrir puestos derivados de licitaciones, sustituciones, jubilaciones, promociones, crecimiento, o por creación de nuevo puesto.

Los perfiles requeridos para cada puesto los decide el/la propio/a responsable según las necesidades del servicio.

Los métodos utilizados para seleccionar al personal son: el análisis con matriz curricular, entrevista telefónica, entrevista personal valorando las competencias profesionales de cada individuo, así como las competencias que se requieren para cada uno de los puestos a cubrir, test psicotécnicos y pruebas de conocimiento. Así, las personas que intervienen en cada fase del proceso son las responsables de la Dirección de Talento y Desarrollo y la Delegación en cuestión, las cuales disponen de formación específica en igualdad de oportunidades

Para los procesos de selección de personal, en Dimoba Servicios se aplican políticas no discriminatorias que garantizan que nuestros procesos se rigen por los principios de igualdad, idoneidad y adecuación de cada persona al puesto en cuestión.

- confección de anuncios y ofertas de empleo que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos.
- Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.

- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.
- Utilización de fuentes de reclutamiento que permitan la inserción laboral a personas con riesgo de exclusión.

El sistema de reclutamiento de las candidaturas se realiza a través de la recogida de currículum vitae de las diferentes oficinas, entrega en mano, fax o mediante e-mail, así como a través de la propia página web desde donde se accede a un cuestionario de empleo dividido en varios pasos, además se utilizan otras fuentes de reclutamiento como RRSS, centro de formación, asociaciones, agencias de colocación, escuelas de negocio, entidades públicas con programas de empleo, entre otros.

La empresa garantiza que la contratación de personal se basa en los principios de igualdad, idoneidad y adecuación persona-puesto, y una de las medidas que se está poniendo en práctica es priorizar la contratación de personal del sexo infrarrepresentado en el puesto en cuestión.

- Priorizar la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo
- Organizar grupos de trabajo para revisar y corregir con perspectiva de género los procedimientos y mecanismos por los que se asignan los puestos de trabajo.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas.

La empresa tiene descrito el protocolo de Selección y Contratación.

No se observan barreras internas que dificulten el acceso al empleo, sino más bien externas. En resumen por convenios:

El porcentaje de feminización en el convenio de educación y animación sociocultural es del 63.77 siendo la categoría más representativa la de monitor de ocio y tiempo libre con un 64.40% de mujeres. La provincia con mayor representación de mujeres es Barcelona. Son puestos de trabajos más demandados por mujeres.

El porcentaje de feminización en el convenio de siderometalurgia es del 24.78% siendo la categoría más representativa la de especialista con un 20.83% de mujeres. La provincia donde tenemos dicho convenio es en Jaén, en un único cliente. Actualmente, el perfil de dichos puestos es de ingeniero electrónico o mecánico, carreras mayoritariamente demandadas por hombres que por mujeres.

El porcentaje de feminización en el convenio de limpieza es del 87% siendo la categoría más representativa la de limpiadora/a con un 91.30% de mujeres. La provincia con mayor representación es Almería, centro de origen de Dimoba servicios (las siguientes con mayor representación serían Cádiz y Girona, que vienen por licitación pública). Los puestos de limpieza son puestos más demandados por mujeres.

El porcentaje de feminización en el convenio de servicios auxiliares es del 31.60% siendo la categoría más representativa la de auxiliar de servicios con un 34.10% de mujeres. La provincia con mayor representación es Almería, centro de origen de Dimoba servicios centro de origen de Dimoba servicios y donde se encuentra la estructura central de la empresa. Los servicios auxiliares suelen ser de mantenimientos principalmente, servicios más demandados por hombres



### 6.1.1. Subrogaciones hombre y mujer

#### Subrogados en el periodo (Altas) - Por convenios y categorías profesionales

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Subrogados (Altas) - Por convenios y categorías profesionales</b>									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	16	33,33 %	88,89 %	32	66,67 %	84,21 %	48	Infra	-33,33 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	33,33 %	88,89 %	32	66,67 %	84,21 %	48	Infra	-33,33 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	1	16,67 %	5,56 %	5	83,33 %	13,16 %	6	Infra	-66,67 %
ESPECIALISTA		0	0	5	100,00 %	13,16 %	5	Infra	-100,00 %
INGENIERO SUPERIOR	1	100,00 %	5,56 %		0	0	1	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	1	50,00 %	5,56 %	1	50,00 %	2,63 %	2	Igual	0,00 %
PEON LIMPIADOR/A	1	50,00 %	5,56 %	1	50,00 %	2,63 %	2	Igual	0,00 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>32,14 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>38</b>	<b>67,86 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>56</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,71 %</b>

El nivel de subrogados es muy bajo en número en Dimoba, estamos en una actividad decreciente en licitación pública, por decisión de la dirección.

También se han conseguido servicios nuevos donde no hay subrogación.

La mayor subrogación está en servicios auxiliares.

La tendencia de la subrogación esta masculinizada en un 35.71%, porque la gran parte es del colectivo de servicios auxiliares que es un convenio mayoritariamente masculinizado.

#### Subrogados en el periodo (Altas) - Por convenios, categorías y tipos de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>Subrogados - Por convenios, categorías y tipos de contrato</b>									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
FIJO	16	35,56 %	4,60 %	29	64,44 %	5,36 %	45	Infra	-28,89 %
TEMPORAL				3	100,00 %	0,55 %	3	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	1	16,67 %	0,29 %	5	83,33 %	0,92 %	6	Infra	-66,67 %
ESPECIALISTA				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
FIJO				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
INGENIERO SUPERIOR	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
FIJO	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
PEON LIMPIADOR/A	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
FIJO	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>32,14 %</b>	<b>5,17 %</b>	<b>38</b>	<b>67,86 %</b>	<b>7,02 %</b>	<b>56</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,71 %</b>

De las altas subrogadas, 94.64% han sido fijos contra un 5.36% de temporales.

De los subrogados del cliente de Metalurgia, son 100% hombres. El resto son igualitarios.

#### Subrogados en el periodo (Altas) - Por categorías, convenios, jornada: completa/parcial y tramos de jornada

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Subrogados - Por convenios, categorías y tramos de jornada</b>									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
Completa	8	25,00 %	2,30 %	24	75,00 %	4,44 %	32	Infra	-50,00 %
>=100%	8	25,00 %	2,30 %	24	75,00 %	4,44 %	32	Infra	-50,00 %
Parcial	8	50,00 %	2,30 %	8	50,00 %	1,48 %	16	Igual	0,00 %
>=0% y <10%				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=10% y <20%				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
>=20% y <30%	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=30% y <40%				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
>=40% y <50%	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
>=50% y <60%	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%	2	100,00 %	0,57 %				2	Femin	100,00 %
>=80% y <90%	3	60,00 %	0,86 %	2	40,00 %	0,37 %	5	Femin	20,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	1	16,67 %	0,29 %	5	83,33 %	0,92 %	6	Infra	-66,67 %
ESPECIALISTA				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
Completa				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
>=100%				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
INGENIERO SUPERIOR	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
Completa	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=100%	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
PEON LIMPIADOR/A	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
Parcial	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
>=50% y <60%				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=60% y <70%	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>32,14 %</b>	<b>5,17 %</b>	<b>38</b>	<b>67,86 %</b>	<b>7,02 %</b>	<b>56</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,71 %</b>

A nivel general se subroga a jornada completa. En el convenio de servicios auxiliares el % de subrogación a jornada completa es de 75% contra 25% a jornadas parciales

En mujeres la subrogación jornada completa es del 50% y parciales 50%.

### Subrogados en el periodo (Altas) - Por convenios, categorías, y nivel formativo

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Subrogados - Por categoría y nivel formativo									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	<b>16</b>	<b>33,33 %</b>	<b>4,60 %</b>	<b>32</b>	<b>66,67 %</b>	<b>5,91 %</b>	<b>48</b>	<b>Infra</b>	<b>-33,33 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	5	20,83 %	1,44 %	19	79,17 %	3,51 %	24	Infra	-58,33 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E	1	14,29 %	0,29 %	6	85,71 %	1,11 %	7	Infra	-71,43 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	10	58,82 %	2,87 %	7	41,18 %	1,29 %	17	Femin	17,65 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAÉN	1	16,67 %	0,29 %	5	83,33 %	0,92 %	6	Infra	-66,67 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>5</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,92 %</b>	<b>5</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVA				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,29 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,29 %</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,18 %</b>	<b>2</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>32,14 %</b>	<b>5,17 %</b>	<b>38</b>	<b>67,86 %</b>	<b>7,02 %</b>	<b>56</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,71 %</b>

Se observa que hay estudios primarios y formación profesional en general, menos el sector metalurgia.

### Subrogados en el periodo (Bajas) - Por convenios y categorías profesionales

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Subrogados - Por categoría profesional									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	15	34,88 %	4,73 %	28	65,12 %	6,26 %	43	Infra	-30,23 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	11	31,43 %	3,47 %	24	68,57 %	5,37 %	35	Infra	-37,14 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	21	84,00 %	6,62 %	4	16,00 %	0,89 %	25	Femin	68,00 %
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
ESPECIALISTA				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
LIMPIADOR/A	16	94,12 %	5,05 %	1	5,88 %	0,22 %	17	Femin	88,24 %
PEON LIMPIADOR/A	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>52,94 %</b>	<b>11,36 %</b>	<b>32</b>	<b>47,06 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>68</b>	<b>Femin</b>	<b>5,88 %</b>

A nivel general, las bajas por subrogación son un 4.69% sobre el total de empleados.

Las altas por subrogación son un 3.86% respecto al total de empleados.

Sobre hombre y mujeres, 2.89% altas en mujeres en subrogación respecto a 4.59% en hombres. Sobre hombre y mujeres, 5.79% bajas en mujeres en subrogación respecto a 3.86% en hombres.

**Subrogados en el periodo (Bajas) - Por categorías y tipo de contrato**

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>Subrogados (Bajas) - Por categoría y nivel formativo</b>									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	15	34,88 %	4,73 %	28	65,12 %	6,26 %	43	Infra	-30,23 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,63 %</b>				<b>2</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	<b>11</b>	<b>31,43 %</b>	<b>3,47 %</b>	<b>24</b>	<b>68,57 %</b>	<b>5,37 %</b>	<b>35</b>	<b>Infra</b>	<b>-37,14 %</b>
FIJO	10	30,30 %	3,15 %	23	69,70 %	5,15 %	33	Infra	-39,39 %
TEMPORAL	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>3</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,67 %</b>	<b>3</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,63 %</b>				<b>2</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	21	84,00 %	6,62 %	4	16,00 %	0,89 %	25	Femin	68,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>16</b>	<b>94,12 %</b>	<b>5,05 %</b>	<b>1</b>	<b>5,88 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>17</b>	<b>Femin</b>	<b>88,24 %</b>
FIJO	16	94,12 %	5,05 %	1	5,88 %	0,22 %	17	Femin	88,24 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>6</b>	<b>Femin</b>	<b>33,33 %</b>
FIJO	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>52,94 %</b>	<b>11,36 %</b>	<b>32</b>	<b>47,06 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>68</b>	<b>Femin</b>	<b>5,88 %</b>

Las bajas por contrato, la mayoría han sido fijos por servicios auxiliares.

El ratio de fijo sobre el total es de 95.35%, independientemente del sexo, 4.65% ha sido temporal.

Por sexos, 93.33% fijos en mujeres y 96% en hombres.

**Subrogados en el periodo (Bajas) - Por convenios, categorías, jornada: completa/parcial y tramos de jornada**

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	15	34,88 %	4,73 %	28	65,12 %	6,26 %	43	Infra	-30,23 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>Completa</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
>=100%	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	11	31,43 %	3,47 %	24	68,57 %	5,37 %	35	Infra	-37,14 %
<b>Completa</b>	7	30,43 %	2,21 %	16	69,57 %	3,58 %	23	Infra	-39,13 %
>=100%	7	30,43 %	2,21 %	16	69,57 %	3,58 %	23	Infra	-39,13 %
<b>Parcial</b>	4	33,33 %	1,26 %	8	66,67 %	1,79 %	12	Infra	-33,33 %
>=10% y <20%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=20% y <30%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=30% y <40%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=40% y <50%	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
>=50% y <60%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
>=80% y <90%				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
>=90% y <100%				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
<b>Completa</b>				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
>=100%				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>Completa</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=100%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>Completa</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
>=100%	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	21	84,00 %	6,62 %	4	16,00 %	0,89 %	25	Femin	68,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>Parcial</b>	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=50% y <60%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>Parcial</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	16	94,12 %	5,05 %	1	5,88 %	0,22 %	17	Femin	88,24 %
<b>Completa</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
>=100%	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>Parcial</b>	14	93,33 %	4,42 %	1	6,67 %	0,22 %	15	Femin	86,67 %
>=10% y <20%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=20% y <30%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=30% y <40%	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
>=40% y <50%	3	100,00 %	0,95 %				3	Femin	100,00 %
>=50% y <60%	6	85,71 %	1,89 %	1	14,29 %	0,22 %	7	Femin	71,43 %
>=70% y <80%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>Parcial</b>	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
>=50% y <60%	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
>=60% y <70%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
>=80% y <90%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>52,94 %</b>	<b>11,36 %</b>	<b>32</b>	<b>47,06 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>68</b>	<b>Femin</b>	<b>5,88 %</b>

### Subrogados en el periodo (Bajas) - Por convenios, categorías, y nivel formativo

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>Subrogados (Bajas) - Por categoría y nivel formativo</b>									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	15	34,88 %	4,73 %	28	65,12 %	6,26 %	43	Infra	-30,23 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	11	31,43 %	3,47 %	24	68,57 %	5,37 %	35	Infra	-37,14 %
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	6	28,57 %	1,89 %	15	71,43 %	3,36 %	21	Infra	-42,86 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E	1	33,33 %	0,32 %	2	66,67 %	0,45 %	3	Infra	-33,33 %
PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISAN DE UNA TITUL	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	40,00 %	0,63 %	3	60,00 %	0,67 %	5	Infra	-20,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS				4	100,00 %	0,89 %	4	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS				3	100,00 %	0,67 %	3	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	21	84,00 %	6,62 %	4	16,00 %	0,89 %	25	Femin	68,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	16	94,12 %	5,05 %	1	5,88 %	0,22 %	17	Femin	88,24 %
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	14	100,00 %	4,42 %				14	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>Total</b>	36	52,94 %	11,36 %	32	47,06 %	7,16 %	68	Femin	5,88 %

#### 6.1.2. Incorporaciones en la empresa del año en estudio

Altas / Sexo	Nº	%
Mujer	348	39,15%
Hombre	541	60,85%
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>100,00%</b>

Se han aumentado auxiliares de servicios, respecto al resto de servicios.

#### 6.1.3. Incorporaciones a la empresa por clasificación: subrogados y no subrogados

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
Alas - Subrogados (si/no)									
NO SUBROGADO	330	39,57 %	94,83 %	504	60,43 %	93,16 %	834	Infra	-20,86 %
SUBROGADO	18	32,14 %	5,17 %	38	67,86 %	7,02 %	56	Infra	-35,71 %
<b>Total</b>	348	39,15 %	100,00 %	541	60,85 %	100,00 %	889	Infra	-21,71 %

Se han aumentado auxiliares de servicios, respecto al resto de servicios.

#### 6.1.4. Incorporaciones a la empresa por convenio y categoría profesional

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>Altas - Por categoría profesional</b>									
<b>NO SUBROGADO</b>	330	39,57 %	94,83 %	504	60,43 %	93,16 %	834	Infra	-20,86 %
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	56	61,54 %	16,09 %	35	38,46 %	6,47 %	91	Femin	23,08 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	192	32,71 %	55,17 %	395	67,29 %	73,01 %	587	Infra	-34,58 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	44,00 %	3,16 %	14	56,00 %	2,59 %	25	Infra	-12,00 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	179	33,40 %	51,44 %	357	66,60 %	65,99 %	536	Infra	-33,21 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				26	100,00 %	4,81 %	26	Infra	-100,00 %
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	20	23,26 %	5,75 %	66	76,74 %	12,20 %	86	Infra	-53,49 %
DIPLOMADOS	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
ESPECIALISTA	3	11,11 %	0,86 %	24	88,89 %	4,44 %	27	Infra	-77,78 %
INGENIERO SUPERIOR	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
LICENCIADO/A SUPERIOR	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	65	89,04 %	18,68 %	8	10,96 %	1,48 %	73	Femin	78,08 %
LIMPIADOR/A	59	90,77 %	16,95 %	6	9,23 %	1,11 %	65	Femin	81,54 %
PEON LIMPIADOR/A	6	75,00 %	1,72 %	2	25,00 %	0,37 %	8	Igual	50,00 %
<b>SUBROGADO</b>	18	32,14 %	5,17 %	38	67,86 %	7,02 %	56	Infra	-35,71 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	33,33 %	4,60 %	32	66,67 %	5,91 %	48	Infra	-33,33 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	1	16,67 %	0,29 %	5	83,33 %	0,92 %	6	Infra	-66,67 %
ESPECIALISTA				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
INGENIERO SUPERIOR	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
PEON LIMPIADOR/A	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>39,15 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>541</b>	<b>60,85 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>889</b>	<b>Infra</b>	<b>-21,71 %</b>

Esta masculinizado 21.71%, 35.71% en subrogados respecto a no subrogados.

#### 6.1.5. Incorporaciones a la empresa por categorías, convenios y tipos de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>Altas - Por convenios, categorías y tipos de contratos</b>									
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	56	61,54 %	16,09 %	35	38,46 %	6,47 %	91	Femin	23,08 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
TEMPORAL	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
FIJO	51	62,96 %	14,66 %	30	37,04 %	5,55 %	81	Femin	25,93 %
TEMPORAL	3	50,00 %	0,86 %	3	50,00 %	0,55 %	6	Igual	0,00 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
TEMPORAL	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	208	32,81 %	59,77 %	426	67,19 %	78,74 %	634	Infra	-34,38 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	11	44,00 %	3,16 %	14	56,00 %	2,59 %	25	Infra	-12,00 %
FIJO	6	50,00 %	1,72 %	6	50,00 %	1,11 %	12	Igual	0,00 %
TEMPORAL	5	38,46 %	1,44 %	8	61,54 %	1,48 %	13	Infra	-23,08 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	195	33,45 %	56,03 %	388	66,55 %	71,72 %	583	Infra	-33,10 %
FIJO	50	39,06 %	14,37 %	78	60,94 %	14,42 %	128	Infra	-21,88 %
TEMPORAL	157	32,51 %	45,11 %	326	67,49 %	60,26 %	483	Infra	-34,99 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				26	100,00 %	4,81 %	26	Infra	-100,00 %
FIJO				16	100,00 %	2,96 %	16	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				11	100,00 %	2,03 %	11	Infra	-100,00 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
FIJO	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
FIJO	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	21	22,83 %	6,03 %	71	77,17 %	13,12 %	92	Infra	-54,35 %
<b>DIPLOMADOS</b>	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
FIJO	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
FIJO	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
FIJO	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
FIJO	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
FIJO	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	66	88,00 %	18,97 %	9	12,00 %	1,66 %	75	Femin	76,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	59	90,77 %	16,95 %	6	9,23 %	1,11 %	65	Femin	81,54 %
FIJO	13	81,25 %	3,74 %	3	18,75 %	0,55 %	16	Femin	62,50 %
TEMPORAL	50	92,59 %	14,37 %	4	7,41 %	0,74 %	54	Femin	85,19 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	7	70,00 %	2,01 %	3	30,00 %	0,55 %	10	Femin	40,00 %
FIJO	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
TEMPORAL	5	83,33 %	1,44 %	1	16,67 %	0,18 %	6	Femin	66,67 %
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>39,15 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>541</b>	<b>60,85 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>889</b>	<b>Infra</b>	<b>-21,71 %</b>

En servicios auxiliares es de 25.08 % fijos y 74.92% en temporales. En mujeres fijo 27.88% y temporales 72.12%, en hombres fijo 23.71% y temporales 76.29%.

### 6.1.6. Conversiones de contratos temporales (por causa temporal) a indefinido en el periodo incluyendo personal puesto a disposición (ETT)

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Conversiones a indefinidos - Por categoría profes.									
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	21	42,00 %	65,63 %	29	58,00 %	80,56 %	50	Infra	-16,00 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	63,64 %	21,88 %	4	36,36 %	11,11 %	11	Femin	27,27 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	11	34,38 %	34,38 %	21	65,63 %	58,33 %	32	Infra	-31,25 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	1	20,00 %	3,13 %	4	80,00 %	11,11 %	5	Infra	-60,00 %
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	1	100,00 %	3,13 %				1	Femin	100,00 %
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	100,00 %	3,13 %				1	Femin	100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	3	30,00 %	9,38 %	7	70,00 %	19,44 %	10	Infra	-40,00 %
DIPLOMADOS				1	100,00 %	2,78 %	1	Infra	-100,00 %
ESPECIALISTA	1	33,33 %	3,13 %	2	66,67 %	5,56 %	3	Infra	-33,33 %
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	1	50,00 %	3,13 %	1	50,00 %	2,78 %	2	Igual	0,00 %
LICENCIADO/A SUPERIOR	1	25,00 %	3,13 %	3	75,00 %	8,33 %	4	Infra	-50,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	8	100,00 %	25,00 %				8	Femin	100,00 %
LIMPIADOR/A	8	100,00 %	25,00 %				8	Femin	100,00 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>47,06 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>36</b>	<b>52,94 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>68</b>	<b>Infra</b>	<b>-5,88 %</b>

En el convenio colectivo de servicios auxiliares se desmarca la masculinización debido a que hay más hombres en auxiliar de servicios y en servicios especializados.

En el convenio de siderometalúrgica hay más hombres que mujeres por la demanda específica de nuestro cliente en especialidad de ingeniería.

En el convenio de limpieza, son todo mujeres que han pasado de temporal a indefinido.

### 6.1.7. Incorporaciones a la empresa por convenios, categorías y tipo de jornada: completa y parcial

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Altas - Por tipo de jornada: completa y parcial									
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO	56	61,54 %	16,09 %	35	38,46 %	6,47 %	91	Femin	23,08 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
Parcial	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
Parcial	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
Completa	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
Parcial				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	208	32,81 %	59,77 %	426	67,19 %	78,74 %	634	Infra	-34,38 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	44,00 %	3,16 %	14	56,00 %	2,59 %	25	Infra	-12,00 %
Completa	9	39,13 %	2,59 %	14	60,87 %	2,59 %	23	Infra	-21,74 %
Parcial	2	66,67 %	0,57 %	1	33,33 %	0,18 %	3	Femin	33,33 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	195	33,45 %	56,03 %	388	66,55 %	71,72 %	583	Infra	-33,10 %
Completa	52	36,11 %	14,94 %	92	63,89 %	17,01 %	144	Infra	-27,78 %
Parcial	156	33,55 %	44,83 %	309	66,45 %	57,12 %	465	Infra	-32,90 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				26	100,00 %	4,81 %	26	Infra	-100,00 %
Completa				25	100,00 %	4,62 %	25	Infra	-100,00 %
Parcial				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
Completa	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
Completa	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	21	22,83 %	6,03 %	71	77,17 %	13,12 %	92	Infra	-54,35 %
DIPLOMADOS	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
Completa	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
ESPECIALISTA	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
Completa	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
INGENIERO SUPERIOR	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
Completa	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
Completa	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
LICENCIADO/A SUPERIOR	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
Completa	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	66	88,00 %	18,97 %	9	12,00 %	1,66 %	75	Femin	76,00 %
LIMPIADOR/A	59	90,77 %	16,95 %	6	9,23 %	1,11 %	65	Femin	81,54 %
Completa	14	93,33 %	4,02 %	1	6,67 %	0,18 %	15	Femin	86,67 %
Parcial	52	91,23 %	14,94 %	5	8,77 %	0,92 %	57	Femin	82,46 %
PEON LIMPIADOR/A	7	70,00 %	2,01 %	3	30,00 %	0,55 %	10	Femin	40,00 %
Parcial	7	70,00 %	2,01 %	3	30,00 %	0,55 %	10	Femin	40,00 %
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>39,15 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>541</b>	<b>60,85 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>889</b>	<b>Infra</b>	<b>-21,71 %</b>

34.42% es a jornada completa respecto a 65.58% a jornada parcial. La brecha es masculinizada en todos los convenios, menos en el de limpieza por la categoría de peón limpiador/a y el convenio de ocio donde la mayoría son monitoras de colegio.

## 6.1.8. Incorporaciones a la empresa por convenios, categorías y tramos de horas contratadas

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Altas - Por tramo horas contratadas</b>									
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO	56	61,54 %	16,09 %	35	38,46 %	6,47 %	91	Femin	23,08 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>									
>=1603.8	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
>=356.4 y <534.6 horas	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>									
>=1603.8	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
>=1782	2	50,00 %	0,57 %	1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	208	32,81 %	59,77 %	426	67,19 %	78,74 %	634	Infra	-34,38 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>									
>=534.6 y <712.8 horas	11	44,00 %	3,16 %	14	56,00 %	2,59 %	25	Infra	-12,00 %
>=891 y <1069.2 horas	1	100,00 %	0,29 %	1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=1782	9	39,13 %	2,59 %	14	60,87 %	2,59 %	23	Infra	-21,74 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	195	33,45 %	56,03 %	388	66,55 %	71,72 %	583	Infra	-33,10 %
>=0 y <178.2 horas	81	26,05 %	23,28 %	230	73,95 %	42,51 %	311	Infra	-47,91 %
>=178.2 y <356.4 horas	23	51,11 %	6,61 %	22	48,89 %	4,07 %	45	Femin	2,22 %
>=356.4 y <534.6 horas	18	52,94 %	5,17 %	16	47,06 %	2,96 %	34	Femin	5,88 %
>=534.6 y <712.8 horas	17	36,96 %	4,89 %	29	63,04 %	5,36 %	46	Infra	-26,09 %
>=712.8 y <891 horas	8	38,10 %	2,30 %	13	61,90 %	2,40 %	21	Infra	-23,81 %
>=891 y <1069.2 horas	12	38,71 %	3,45 %	19	61,29 %	3,51 %	31	Infra	-22,58 %
>=1069.2 y <1247.4 horas	8	32,00 %	2,30 %	17	68,00 %	3,14 %	25	Infra	-36,00 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	15	57,69 %	4,31 %	11	42,31 %	2,03 %	26	Femin	15,38 %
>=1425.6 y <1603.8 horas	8	38,10 %	2,30 %	13	61,90 %	2,40 %	21	Infra	-23,81 %
>=1603.8	6	66,67 %	1,72 %	3	33,33 %	0,55 %	9	Femin	33,33 %
>=1782	52	36,11 %	14,94 %	92	63,89 %	17,01 %	144	Infra	-27,78 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>									
>=891 y <1069.2 horas				26	100,00 %	4,81 %	26	Infra	-100,00 %
>=1782				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
				25	100,00 %	4,62 %	25	Infra	-100,00 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>									
>=1782	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>									
>=1782	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	21	22,83 %	6,03 %	71	77,17 %	13,12 %	92	Infra	-54,35 %
<b>DIPLOMADOS</b>									
>=1782	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>									
>=1782	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>									
>=1782	3	27,27 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>									
>=1782	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>									
>=1782	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>									
>=1782	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
<b>LIMPIADOR/A</b>									
>=0 y <178.2 horas	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
>=178.2 y <356.4 horas	66	88,00 %	18,97 %	9	12,00 %	1,66 %	75	Femin	76,00 %
>=356.4 y <534.6 horas	59	90,77 %	16,95 %	6	9,23 %	1,11 %	65	Femin	81,54 %
>=534.6 y <712.8 horas	4	80,00 %	1,15 %	1	20,00 %	0,18 %	5	Femin	60,00 %
>=712.8 y <891 horas	17	89,47 %	4,89 %	2	10,53 %	0,37 %	19	Femin	78,95 %
>=891 y <1069.2 horas	6	100,00 %	1,72 %				6	Femin	100,00 %
>=1069.2 y <1247.4 horas	8	88,89 %	2,30 %	1	11,11 %	0,18 %	9	Femin	77,78 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	5	100,00 %	1,44 %				5	Femin	100,00 %
>=1425.6 y <1603.8 horas	11	84,62 %	3,16 %	2	15,38 %	0,37 %	13	Femin	69,23 %
>=1603.8	2	100,00 %	0,57 %				2	Femin	100,00 %
>=1782	4	100,00 %	1,15 %				4	Femin	100,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>									
>=0 y <178.2 horas	3	75,00 %	0,86 %	1	25,00 %	0,18 %	4	Femin	50,00 %
>=178.2 y <356.4 horas	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=356.4 y <534.6 horas	1	100,00 %	0,29 %	1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=534.6 y <712.8 horas	3	75,00 %	0,86 %	1	25,00 %	0,18 %	4	Femin	50,00 %
>=712.8 y <891 horas	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=891 y <1069.2 horas	2	100,00 %	0,57 %				2	Femin	100,00 %
>=1069.2 y <1247.4 horas	4	100,00 %	1,15 %				4	Femin	100,00 %
>=1247.4 y <1425.6 horas	3	75,00 %	0,86 %	1	25,00 %	0,18 %	4	Femin	50,00 %
>=1425.6 y <1603.8 horas	2	100,00 %	0,57 %				2	Femin	100,00 %
>=1603.8	14	93,33 %	4,02 %	1	6,67 %	0,18 %	15	Femin	86,67 %
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>39,15 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>541</b>	<b>60,85 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>889</b>	<b>Infra</b>	<b>-21,71 %</b>

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: ha habido más incorporaciones femeninas, por lo que la feminización es de 23.08%

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: tanto la categoría de auxiliares de servicios y auxiliares de servicio especializado, están masculinizados, por las propias subrogaciones que se han tenido este último año.

En el convenio de siderometalúrgica: la demanda del cliente es de ingeniero con una especialidad más demandada por hombres que por mujeres.



En el convenio de limpieza: está feminizada tanto en la categoría de limpiador/a como de peón, ya que son puestos más demandados por mujeres.

### 6.1.9. Incorporaciones a la empresa por convenios, categorías y tramos de edad

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Altas - Por tramos de edad</b>									
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	56	61,54 %	16,09 %	35	38,46 %	6,47 %	91	Femin	23,08 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=40 y <49	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	53	61,63 %	15,23 %	33	38,37 %	6,10 %	86	Femin	23,26 %
>=18 y <29	18	45,00 %	5,17 %	22	55,00 %	4,07 %	40	Infra	-10,00 %
>=30 y <39	9	64,29 %	2,59 %	5	35,71 %	0,92 %	14	Femin	28,57 %
>=40 y <49	12	92,31 %	3,45 %	1	7,69 %	0,18 %	13	Femin	84,62 %
>=50 y <59	12	80,00 %	3,45 %	3	20,00 %	0,55 %	15	Femin	60,00 %
>=60 y <61	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=61 y <62	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=64 y <65				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=66 y <67				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
>=18 y <29	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
>=30 y <39	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	208	32,81 %	59,77 %	426	67,19 %	78,74 %	634	Infra	-34,38 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	11	44,00 %	3,16 %	14	56,00 %	2,59 %	25	Infra	-12,00 %
>=18 y <29	5	38,46 %	1,44 %	8	61,54 %	1,48 %	13	Infra	-23,08 %
>=30 y <39	2	66,67 %	0,57 %	1	33,33 %	0,18 %	3	Femin	33,33 %
>=40 y <49	4	50,00 %	1,15 %	4	50,00 %	0,74 %	8	Igual	0,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	195	33,45 %	56,03 %	388	66,55 %	71,72 %	583	Infra	-33,10 %
>=18 y <29	111	33,94 %	31,90 %	216	66,06 %	39,93 %	327	Infra	-32,11 %
>=30 y <39	35	29,66 %	10,06 %	83	70,34 %	15,34 %	118	Infra	-40,68 %
>=40 y <49	27	30,34 %	7,76 %	62	69,66 %	11,46 %	89	Infra	-39,33 %
>=50 y <59	18	47,37 %	5,17 %	20	52,63 %	3,70 %	38	Infra	-5,26 %
>=60 y <61	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
>=61 y <62	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
>=62 y <63	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
>=63 y <64				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=64 y <65				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				26	100,00 %	4,81 %	26	Infra	-100,00 %
>=18 y <29				11	100,00 %	2,03 %	11	Infra	-100,00 %
>=30 y <39				9	100,00 %	1,66 %	9	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				3	100,00 %	0,55 %	3	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				3	100,00 %	0,55 %	3	Infra	-100,00 %
<b>IEECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=40 y <49	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	1	33,33 %	0,29 %	2	66,67 %	0,37 %	3	Infra	-33,33 %
>=18 y <29				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	21	22,83 %	6,03 %	71	77,17 %	13,12 %	92	Infra	-54,35 %
<b>DIPLOMADOS</b>	1	25,00 %	0,29 %	3	75,00 %	0,55 %	4	Infra	-50,00 %
>=18 y <29				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	1	50,00 %	0,29 %	1	50,00 %	0,18 %	2	Igual	0,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,18 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	3	9,38 %	0,86 %	29	90,63 %	5,36 %	32	Infra	-81,25 %
>=18 y <29	2	15,38 %	0,57 %	11	84,62 %	2,03 %	13	Infra	-69,23 %
>=30 y <39	1	11,11 %	0,29 %	8	88,89 %	1,48 %	9	Infra	-77,78 %
>=40 y <49				8	100,00 %	1,48 %	8	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				2	100,00 %	0,37 %	2	Infra	-100,00 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	3	27,27 %	0,86 %	8	72,73 %	1,48 %	11	Infra	-45,45 %
>=18 y <29				5	100,00 %	0,92 %	5	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	3	50,00 %	0,86 %	3	50,00 %	0,55 %	6	Igual	0,00 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	2	20,00 %	0,57 %	8	80,00 %	1,48 %	10	Infra	-60,00 %
>=30 y <39	1	20,00 %	0,29 %	4	80,00 %	0,74 %	5	Infra	-60,00 %
>=40 y <49	1	20,00 %	0,29 %	4	80,00 %	0,74 %	5	Infra	-60,00 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	12	34,29 %	3,45 %	23	65,71 %	4,25 %	35	Infra	-31,43 %
>=18 y <29	6	42,86 %	1,72 %	8	57,14 %	1,48 %	14	Infra	-14,29 %
>=30 y <39	4	23,53 %	1,15 %	13	76,47 %	2,40 %	17	Infra	-52,94 %
>=40 y <49	2	50,00 %	0,57 %	2	50,00 %	0,37 %	4	Igual	0,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	66	88,00 %	18,97 %	9	12,00 %	1,66 %	75	Femin	76,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	59	90,77 %	16,95 %	6	9,23 %	1,11 %	65	Femin	81,54 %
>=18 y <29	12	92,31 %	3,45 %	1	7,69 %	0,18 %	13	Femin	84,62 %
>=30 y <39	16	88,89 %	4,60 %	2	11,11 %	0,37 %	18	Femin	77,78 %
>=40 y <49	18	94,74 %	5,17 %	1	5,26 %	0,18 %	19	Femin	89,47 %
>=50 y <59	10	83,33 %	2,87 %	2	16,67 %	0,37 %	12	Femin	66,67 %
>=60 y <61	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=63 y <64	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
>=64 y <65	1	100,00 %	0,29 %				1	Femin	100,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	7	70,00 %	2,01 %	3	30,00 %	0,55 %	10	Femin	40,00 %
>=40 y <49	3	75,00 %	0,86 %	1	25,00 %	0,18 %	4	Femin	50,00 %
>=50 y <59	4	66,67 %	1,15 %	2	33,33 %	0,37 %	6	Femin	33,33 %
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>39,15 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>541</b>	<b>60,85 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>889</b>	<b>Infra</b>	<b>-21,71 %</b>

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: ha habido más incorporaciones femeninas, por lo que la feminización es de 23.08%

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: tanto la categoría de auxiliares de servicios y auxiliares de servicio especializado, están masculinizados, por las propias subrogaciones que se han tenido este último año.

En el convenio de siderometalúrgica: la demanda del cliente es de ingeniero con una especialidad más demandada por hombres que por mujeres.

En el convenio de limpieza: está feminizada tanto en la categoría de limpiador/a como de peón, ya que son puestos más demandados por mujeres.

#### 6.1.10. Bajas definitivas en periodo

Bajas definitivas en la empresa	Nº	%
Mujer	317	41,49%
Hombre	447	58,51%
<b>Total</b>	<b>764</b>	<b>100,00%</b>

Las bajas están prácticamente de manera equitativa entre mujeres y hombres.

#### 6.1.11. Bajas definitivas en la empresa por clasificación: subrogados y no subrogados

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
Bajas - Subrogados (si/no)									
NO SUBROGADO	281	40,37 %	88,64 %	415	59,63 %	92,84 %	696	Infra	-19,25 %
SUBROGADO	36	52,94 %	11,36 %	32	47,06 %	7,16 %	68	Femin	5,88 %
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>41,49 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>447</b>	<b>58,51 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>764</b>	<b>Infra</b>	<b>-17,02 %</b>

Se puede observar que no hay gran diferencia en hombres subrogados (32) respecto al de mujeres (36).

En el caso de no subrogados, las bajas también han sido mayo en hombres que en mujeres.

## 6.1.12. Bajas definitivas en la empresa por convenios, categorías e indicación del motivo

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO	40	67,80 %	12,62 %	19	32,20 %	4,25 %	59	Femin	35,59 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	<b>38</b>	<b>69,09 %</b>	<b>11,99 %</b>	<b>17</b>	<b>30,91 %</b>	<b>3,80 %</b>	<b>55</b>	<b>Femin</b>	<b>-38,18 %</b>
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	17	68,00 %	5,36 %	8	32,00 %	1,79 %	25	Femin	36,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)	5	71,43 %	1,58 %	2	28,57 %	0,45 %	7	Femin	42,86 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)	2	66,67 %	0,63 %	1	33,33 %	0,22 %	3	Femin	33,33 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	9	60,00 %	2,84 %	6	40,00 %	1,34 %	15	Femin	20,00 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,63 %</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>4</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	2	50,00 %	0,63 %	2	50,00 %	0,45 %	4	Igual	0,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	178	31,39 %	56,15 %	389	68,61 %	87,02 %	567	Infra	-37,21 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>9</b>	<b>40,91 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>13</b>	<b>59,09 %</b>	<b>2,91 %</b>	<b>22</b>	<b>Infra</b>	<b>-18,18 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	2	40,00 %	0,63 %	3	60,00 %	0,67 %	5	Infra	-20,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	2	25,00 %	0,63 %	6	75,00 %	1,34 %	8	Infra	-50,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	3	75,00 %	0,95 %	1	25,00 %	0,22 %	4	Femin	50,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	2	50,00 %	0,63 %	2	50,00 %	0,45 %	4	Igual	0,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	<b>161</b>	<b>32,20 %</b>	<b>50,79 %</b>	<b>339</b>	<b>67,80 %</b>	<b>75,84 %</b>	<b>500</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,60 %</b>
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (AMORTIZAC.)	3	50,00 %	0,95 %	3	50,00 %	0,67 %	6	Igual	0,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO	3	60,00 %	0,95 %	2	40,00 %	0,45 %	5	Femin	20,00 %
BAJA FIN CTO. TEMP. O DUR. DET. (TRABAI)	76	29,34 %	23,97 %	183	70,66 %	40,94 %	259	Infra	-41,31 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	5	50,00 %	1,58 %	5	50,00 %	1,12 %	10	Igual	0,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	4	80,00 %	1,26 %	1	20,00 %	0,22 %	5	Femin	60,00 %
BAJA POR EXCEDENCIA CUIDADO FAMILIARES	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	39	37,86 %	12,30 %	64	62,14 %	14,32 %	103	Infra	-24,27 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)	4	20,00 %	1,26 %	16	80,00 %	3,58 %	20	Infra	-60,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR PASE PENSIONISTA EL TRABAJADOR				6	100,00 %	1,34 %	6	Infra	-100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	11	29,73 %	3,47 %	26	70,27 %	5,82 %	37	Infra	-40,54 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	14	30,43 %	4,42 %	32	69,57 %	7,16 %	46	Infra	-39,13 %
EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>32</b>	<b>100,00 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>32</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (AMORTIZAC.)				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM				7	100,00 %	1,57 %	7	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)				4	100,00 %	0,89 %	4	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(TRAB)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR PASE A INACTIVIDAD FIJOS DISC.				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN				7	100,00 %	1,57 %	7	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				6	100,00 %	1,34 %	6	Infra	-100,00 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	<b>3</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,95 %</b>				<b>3</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
BAJA POR SUBROGACIÓN	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>6</b>	<b>Femin</b>	<b>33,33 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	2	66,67 %	0,63 %	1	33,33 %	0,22 %	3	Femin	33,33 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	13	35,14 %	4,10 %	24	64,86 %	5,37 %	37	Infra	-29,73 %
<b>DIPLOMADOS</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>2</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>7</b>	<b>38,89 %</b>	<b>2,21 %</b>	<b>11</b>	<b>61,11 %</b>	<b>2,46 %</b>	<b>18</b>	<b>Infra</b>	<b>-22,22 %</b>
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	7	50,00 %	2,21 %	7	50,00 %	1,57 %	14	Igual	0,00 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>3</b>	<b>Infra</b>	<b>-33,33 %</b>
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	1	33,33 %	0,32 %	2	66,67 %	0,45 %	3	Infra	-33,33 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	<b>4</b>	<b>28,57 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>10</b>	<b>71,43 %</b>	<b>2,24 %</b>	<b>14</b>	<b>Infra</b>	<b>-42,86 %</b>
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)				2	100,00 %	0,45 %	2	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	4	36,36 %	1,26 %	7	63,64 %	1,57 %	11	Infra	-27,27 %

CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	86	85,15 %	27,13 %	15	14,85 %	3,36 %	101	Femin	70,30 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
BAJA POR SUBROGACIÓN	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>2</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	1	100,00 %	0,22 %	1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>76</b>	<b>91,57 %</b>	<b>23,97 %</b>	<b>7</b>	<b>8,43 %</b>	<b>1,57 %</b>	<b>83</b>	<b>Femin</b>	<b>83,13 %</b>
BAJA DESPIDO CAUSA OBJETIVA (AMORTIZAC.)	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA DESPIDO DISCIPLINARIO	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA (DESP. PROCEDENTE)	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	35	97,22 %	11,04 %	1	2,78 %	0,22 %	36	Femin	94,44 %
BAJA POR NO SUPERAR PERIODO PRUEBA(EMPR)	5	83,33 %	1,58 %	1	16,67 %	0,22 %	6	Femin	66,67 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	18	90,00 %	5,68 %	2	10,00 %	0,45 %	20	Femin	80,00 %
DIMISION/BAJA VOLUNTARIA	14	87,50 %	4,42 %	2	12,50 %	0,45 %	16	Femin	75,00 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	<b>9</b>	<b>64,29 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>5</b>	<b>35,71 %</b>	<b>1,12 %</b>	<b>14</b>	<b>Femin</b>	<b>28,57 %</b>
BAJA NO VOLUNTARIA POR OTRAS CAUSAS	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
BAJA POR FIN CTO. TEMPORAL O DUR. DETERM	4	80,00 %	1,26 %	1	20,00 %	0,22 %	5	Femin	60,00 %
BAJA POR PASE PENSIONISTA EL TRABAJADOR	2	100,00 %	0,63 %				2	Femin	100,00 %
BAJA POR SUBROGACIÓN	2	33,33 %	0,63 %	4	66,67 %	0,89 %	6	Infra	-33,33 %
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>41,49 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>447</b>	<b>58,51 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>764</b>	<b>Infra</b>	<b>-17,02 %</b>

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: ha habido más bajas en mujeres que en hombres. La mayoría por fin de contrato o finalización de servicio.

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: el motivo de baja es por finalización de contrato temporal o duración determinada de trabajo.

En el convenio de siderometalúrgica: se destaca baja voluntaria en ambos casos

En el convenio de limpieza: el motivo de baja es por finalización de contrato temporal o duración determinada de trabajo, baja por subrogación o baja voluntaria, en mujeres.



En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: la mayoría de las bajas tanto en hombres como en mujeres está en la franja entre 18 y 29 años.

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: la mayoría de las bajas tanto en hombres como en mujeres está en la franja entre 18 y 49 años.

En el convenio de siderometalúrgica: la mayoría de las bajas tanto en hombres como en mujeres está en la franja entre 18 y 29 años.

En el convenio de limpieza: la mayoría de las bajas tanto en hombres como en mujeres está en la franja entre 18 y 29 años.

#### 6.1.14. Bajas definitivas en la empresa por convenios, categorías y tipo de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Bajas - Por convenios, categorías y tipo de contrato</b>									
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO	40	67,80 %	12,62 %	19	32,20 %	4,25 %	59	Femin	35,59 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	<b>38</b>	<b>69,09 %</b>	<b>11,99 %</b>	<b>17</b>	<b>30,91 %</b>	<b>3,80 %</b>	<b>55</b>	<b>Femin</b>	<b>38,18 %</b>
FIJO	17	70,83 %	5,36 %	7	29,17 %	1,57 %	24	Femin	41,67 %
TEMPORAL	21	67,74 %	6,62 %	10	32,26 %	2,24 %	31	Femin	35,48 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,63 %</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>4</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
TEMPORAL	2	50,00 %	0,63 %	2	50,00 %	0,45 %	4	Igual	0,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	178	31,39 %	56,15 %	389	68,61 %	87,02 %	567	Infra	-37,21 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>9</b>	<b>40,91 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>13</b>	<b>59,09 %</b>	<b>2,91 %</b>	<b>22</b>	<b>Infra</b>	<b>-18,18 %</b>
FIJO	7	63,64 %	2,21 %	4	36,36 %	0,89 %	11	Femin	27,27 %
TEMPORAL	2	18,18 %	0,63 %	9	81,82 %	2,01 %	11	Infra	-63,64 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	<b>161</b>	<b>32,20 %</b>	<b>50,79 %</b>	<b>339</b>	<b>67,80 %</b>	<b>75,84 %</b>	<b>500</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,60 %</b>
FIJO	30	32,97 %	9,46 %	61	67,03 %	13,65 %	91	Infra	-34,07 %
TEMPORAL	131	32,03 %	41,32 %	278	67,97 %	62,19 %	409	Infra	-35,94 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>32</b>	<b>100,00 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>32</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				23	100,00 %	5,15 %	23	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				9	100,00 %	2,01 %	9	Infra	-100,00 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	<b>3</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,95 %</b>				<b>3</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	3	100,00 %	0,95 %				3	Femin	100,00 %
<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>6</b>	<b>Femin</b>	<b>33,33 %</b>
FIJO	4	80,00 %	1,26 %	1	20,00 %	0,22 %	5	Femin	60,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	13	35,14 %	4,10 %	24	64,86 %	5,37 %	37	Infra	-29,73 %
<b>DIPLOMADOS</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>2</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
FIJO	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>7</b>	<b>38,89 %</b>	<b>2,21 %</b>	<b>11</b>	<b>61,11 %</b>	<b>2,46 %</b>	<b>18</b>	<b>Infra</b>	<b>-22,22 %</b>
FIJO	3	37,50 %	0,95 %	5	62,50 %	1,12 %	8	Infra	-25,00 %
TEMPORAL	4	40,00 %	1,26 %	6	60,00 %	1,34 %	10	Infra	-20,00 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>3</b>	<b>Infra</b>	<b>-33,33 %</b>
FIJO	1	33,33 %	0,32 %	2	66,67 %	0,45 %	3	Infra	-33,33 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	<b>4</b>	<b>28,57 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>10</b>	<b>71,43 %</b>	<b>2,24 %</b>	<b>14</b>	<b>Infra</b>	<b>-42,86 %</b>
FIJO	4	30,77 %	1,26 %	9	69,23 %	2,01 %	13	Infra	-38,46 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	86	85,15 %	27,13 %	15	14,85 %	3,36 %	101	Femin	70,30 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
TEMPORAL				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
FIJO	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>2</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
FIJO				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
TEMPORAL				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>76</b>	<b>91,57 %</b>	<b>23,97 %</b>	<b>7</b>	<b>8,43 %</b>	<b>1,57 %</b>	<b>83</b>	<b>Femin</b>	<b>83,13 %</b>
FIJO	27	93,10 %	8,52 %	2	6,90 %	0,45 %	29	Femin	86,21 %
TEMPORAL	49	90,74 %	15,46 %	5	9,26 %	1,12 %	54	Femin	81,48 %
<b>PEON LIMPIADOR/A</b>	<b>9</b>	<b>64,29 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>5</b>	<b>35,71 %</b>	<b>1,12 %</b>	<b>14</b>	<b>Femin</b>	<b>28,57 %</b>
FIJO	5	62,50 %	1,58 %	3	37,50 %	0,67 %	8	Femin	25,00 %
TEMPORAL	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>41,49 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>447</b>	<b>58,51 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>764</b>	<b>Infra</b>	<b>-17,02 %</b>

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: esta feminizado en un 35.59%

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: hay más bajas en hombres, esta masculinizado en un 37.21%

En el convenio de siderometalúrgica: como esta masculinizado, hay más bajas en hombres 29.73%

En el convenio de limpieza: la mayoría de las bajas es de mujeres, estando feminizado en un 70.30%.

### 6.1.15. Bajas definitivas en la empresa por convenios, categorías, jornadas: completa/parcial y tramos de jornada

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>Bajas - Por convenios, categorías y tramos de jornada</b>									
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOCIAL	40	67,80 %	12,62 %	19	32,20 %	4,25 %	59	Femin	35,59 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	<b>38</b>	<b>69,09 %</b>	<b>11,99 %</b>	<b>17</b>	<b>30,91 %</b>	<b>3,80 %</b>	<b>55</b>	<b>Femin</b>	<b>38,18 %</b>
Parcial	38	69,09 %	11,99 %	17	30,91 %	3,80 %	55	Femin	38,18 %
>=20% y <30%	38	69,09 %	11,99 %	17	30,91 %	3,80 %	55	Femin	38,18 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,63 %</b>	<b>2</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>4</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
Completa	2	50,00 %	0,63 %	2	50,00 %	0,45 %	4	Igual	0,00 %
>=100%	2	50,00 %	0,63 %	2	50,00 %	0,45 %	4	Igual	0,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	178	31,39 %	56,15 %	389	68,61 %	87,02 %	567	Infra	-37,21 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	<b>9</b>	<b>40,91 %</b>	<b>2,84 %</b>	<b>13</b>	<b>59,09 %</b>	<b>2,91 %</b>	<b>22</b>	<b>Infra</b>	<b>-18,18 %</b>
Completa	9	40,91 %	2,84 %	13	59,09 %	2,91 %	22	Infra	-18,18 %
>=100%	9	40,91 %	2,84 %	13	59,09 %	2,91 %	22	Infra	-18,18 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	<b>161</b>	<b>32,20 %</b>	<b>50,79 %</b>	<b>339</b>	<b>67,80 %</b>	<b>75,84 %</b>	<b>500</b>	<b>Infra</b>	<b>-35,60 %</b>
Completa	37	35,58 %	11,67 %	67	64,42 %	14,99 %	104	Infra	-28,85 %
>=100%	37	35,58 %	11,67 %	67	64,42 %	14,99 %	104	Infra	-28,85 %
Parcial	124	31,31 %	39,12 %	272	68,69 %	60,85 %	396	Infra	-37,37 %
>=0% y <10%	60	23,44 %	18,93 %	196	76,56 %	43,85 %	256	Infra	-53,13 %
>=10% y <20%	10	52,63 %	3,15 %	9	47,37 %	2,01 %	19	Femin	5,26 %
>=20% y <30%	13	61,90 %	4,10 %	8	38,10 %	1,79 %	21	Femin	23,81 %
>=30% y <40%	5	29,41 %	1,58 %	12	70,59 %	2,68 %	17	Infra	-41,18 %
>=40% y <50%	5	50,00 %	1,58 %	5	50,00 %	1,12 %	10	Igual	0,00 %
>=50% y <60%	12	46,15 %	3,79 %	14	53,85 %	3,13 %	26	Infra	-7,69 %
>=60% y <70%	3	27,27 %	0,95 %	8	72,73 %	1,79 %	11	Infra	-45,45 %
>=70% y <80%	11	52,38 %	3,47 %	10	47,62 %	2,24 %	21	Femin	4,76 %
>=80% y <90%	3	37,50 %	0,95 %	5	62,50 %	1,12 %	8	Infra	-25,00 %
>=90% y <100%	2	28,57 %	0,63 %	5	71,43 %	1,12 %	7	Infra	-42,86 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>32</b>	<b>100,00 %</b>	<b>7,16 %</b>	<b>32</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
Completa				31	100,00 %	6,94 %	31	Infra	-100,00 %
>=100%				31	100,00 %	6,94 %	31	Infra	-100,00 %
Parcial				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>JEECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,32 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
Completa	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
>=100%	1	100,00 %	0,32 %				1	Femin	100,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
Completa				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=100%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	<b>3</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,95 %</b>				<b>3</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
Completa	3	100,00 %	0,95 %				3	Femin	100,00 %
>=100%	3	100,00 %	0,95 %				3	Femin	100,00 %
<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
Completa				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=100%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>6</b>	<b>Femin</b>	<b>33,33 %</b>
Completa	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
>=100%	4	66,67 %	1,26 %	2	33,33 %	0,45 %	6	Femin	33,33 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
Completa				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
>=100%				1	100,00 %	0,22 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	13	35,14 %	4,10 %	24	64,86 %	5,37 %	37	Infra	-29,73 %
<b>DIPLOMADOS</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>1</b>	<b>50,00 %</b>	<b>0,22 %</b>	<b>2</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00 %</b>
Completa	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
>=100%	1	50,00 %	0,32 %	1	50,00 %	0,22 %	2	Igual	0,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>7</b>	<b>38,89 %</b>	<b>2,21 %</b>	<b>11</b>	<b>61,11 %</b>	<b>2,46 %</b>	<b>18</b>	<b>Infra</b>	<b>-22,22 %</b>
Completa	7	38,89 %	2,21 %	11	61,11 %	2,46 %	18	Infra	-22,22 %
>=100%	7	38,89 %	2,21 %	11	61,11 %	2,46 %	18	Infra	-22,22 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	<b>0,45 %</b>	<b>3</b>	<b>Infra</b>	<b>-33,33 %</b>
Completa	1	33,33 %	0,32 %	2	66,67 %	0,45 %	3	Infra	-33,33 %
>=100%	1	33,33 %	0,32 %	2	66,67 %	0,45 %	3	Infra	-33,33 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	<b>4</b>	<b>28,57 %</b>	<b>1,26 %</b>	<b>10</b>	<b>71,43 %</b>	<b>2,24 %</b>	<b>14</b>	<b>Infra</b>	<b>-42,86 %</b>
Completa	4	28,57 %	1,26 %	10	71,43 %	2,24 %	14	Infra	-42,86 %
>=100%	4	28,57 %	1,26 %	10	71,43 %	2,24 %	14	Infra	-42,86 %

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: esta feminizado en un 35.59%, con el 20-30% de tramo de jornada

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: hay más bajas en hombres, esta masculinizado en un 37.21%, siendo el tramo hasta el 10% en más masculinizado con un 53.13%

En el convenio de siderometalúrgica: como esta masculinizado, hay más bajas en hombres 29.73%, la más masculinizada la de la categoría Licenciado/a superior

En el convenio de limpieza: la mayoría de las bajas es de mujeres, estando feminizado en un 70.30%, la franja de 20 a 30% es la más masculinizada ya que solo hay un trabajador.

Total	HOMBRE	MUJERES
247	104	143

### 6.1.16. Bajas médicas (enfermedad común), por categorías profesionales

Hay un 57% de bajas respecto a la de los hombres.

### 6.1.17. Bajas médicas (riesgo de embarazo), por categorías profesionales

No existen casos.

## 6.2. Formación

### 6.2.1. Datos de la formación de junio 2022 a mayo 2023.

De cara al análisis hemos distribuido los datos según el tipo de formación:

- OFERTA: Son aquellas formaciones que se ofertan desde la compañía para la realización de forma voluntaria por parte de los compañeros y compañeras.
- PREVENCIÓN: Las peticiones nacen del departamento de PRL. Son formaciones necesarias por normativa (trabajos en altura, manejo de las plataformas elevadoras, cursos delegados, etc.)
- IGUALDAD: Formaciones enfocadas a la sensibilización en materia de igualdad de género y oportunidades
- DESARROLLO PROFESIONAL: Formaciones solicitadas bien por los responsables o directamente por los colaboradores. Son formaciones directamente relacionadas con el puesto de trabajo con la finalidad de mejorar las competencias.

Con respecto a 2022, hombres y mujeres de la plantilla (146, 3.500 trabajadores y 598 trabajadoras) han recibido formación, tanto las de carácter general como formaciones transversales. Por otro lado, atendiendo a 2023 hombres y mujeres de la plantilla (146, 3.500 trabajadores y 598 trabajadoras) han recibido formación, tanto las de carácter general como formaciones transversales.

#### N.º de personas que han recibido formación

Nº de personas que han recibido formación por tipo de formación	TOTAL	Nº DE MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% HOMBRES
de formación 2022					
OFERTA	128	82	64%	46	36%
PREVENCIÓN	8	1	13%	7	88%
IGUALDAD	1	1	100%	0	0%
DESARROLLO PROFESIONAL	9	5	56%	4	44%
Nº de personas que han recibido formación por tipo de formación 2023					
OFERTA	22	17	77%	5	23%
PREVENCIÓN	24	1	4%	23	96%
IGUALDAD	16	6	38%	10	63%
DESARROLLO PROFESIONAL	7	5	71%	2	29%



### N.º de horas dedicadas a la formación

Nº de horas dedicadas a la formación 2022	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	1941	1263	65%	678	35%
PREVENCIÓN	217	8	4%	209	96%
IGUALDAD	101	101	100%	0	0%
DESARROLLO PROFESIONAL	512	366	71%	146	29%
Nº de horas dedicadas a la formación 2023	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	449,5	355	79%	94,5	21%
PREVENCIÓN	304	8	3%	296	97%
IGUALDAD	80	30	38%	50	63%
DESARROLLO PROFESIONAL	168	122	73%	46	27%

### N.º de horas dedicadas a la formación dentro/fuera de la jornada de trabajo

Nº de horas dedicadas a la formación dentro de la jornada laboral 2022	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	0	0	0%	0	0%
PREVENCIÓN	217	8	4%	209	96%
IGUALDAD	0	0	0%	0	0%
DESARROLLO PROFESIONAL	0	0	0%	0	0%
Nº de horas dedicadas a la formación dentro de la jornada laboral 2023	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	0	0	0%	0	0%
PREVENCIÓN	304	8	3%	296	97%
IGUALDAD	0	0	0%	0	0%
DESARROLLO PROFESIONAL	0	0	0%	0	0%

Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada laboral 2022	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	1941	1263	65%	678	35%
PREVENCIÓN	0	0	0%	0	0%
IGUALDAD	101	101	100%	0	0%
DESARROLLO PROFESIONAL	512	366	71%	146	29%
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada laboral 2023	TOTAL	HORAS MUJERES	% MUJERES	HORAS DE HOMBRES	% HOMBRES
OFERTA	449,5	355	79%	94,5	21%
PREVENCIÓN	0	0	0%	0	0%
IGUALDAD	80	30	38%	50	63%
DESARROLLO PROFESIONAL	168	122	73%	46	27%

Las formaciones que se han realizado fuera de la jornada laboral son aquellas que se han ofertado desde la compañía y se ha realizado de forma voluntaria por parte de los participantes.

### Formaciones en desarrollo profesional

Formaciones desarrollo profesional 2022 (formación becada)	TOTAL	Nº DE MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% HOMBRES
curso DIPLOMA AGENTE DELEGADA/O DE IGUALDAD + PERITO EXPERTO EN EVALUACIONES DE CONFLICTOS LABORALES POR ACOSO	1	1	100%	0	0%
Formaciones desarrollo profesional 2023 (formación becada)	TOTAL	Nº DE MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% HOMBRES
MASTER EN DIRECCION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS ESPECIALIDAD DIRECCIÓN COMERCIAL Y MARKETING (I)	1	0	0%	1	100%
Curso formacion educadores Moodle	1	0	0%	1	100%

Son formaciones solicitadas por los propios empleados y han sido gestionadas por la compañía tras su estudio y aprobación

**Formaciones en competencias clave (informática y habilidades)**

Formaciones competencias clave (habilidades, informática)	TOTAL	Nº DE MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% HOMBRES
2022	59	35	59%	24	41%
Formaciones competencias clave 2023 (habilidades, informática)	TOTAL	Nº DE MUJERES	% MUJERES	Nº DE HOMBRES	% HOMBRES
2023	11	9	82%	2	18%

En este sentido, se han desarrollado las siguientes formaciones:

- **Programas de office online:** Con el fin de ampliar los conocimientos en la herramienta de office (Word, Excel, Pwp) se lanzan distintos cursos para realizar de forma voluntaria. Son formaciones muy interactivas en formato online (con accesos 24/7) para que persona pueda adaptar el acceso del curso a sus circunstancias personales
- **Programa de Habilidades:** Son programas destinados a mandos y coordinadores ya que desde la compañía se incide en la importancia de ciertas competencias. Se trabajan habilidades como la comunicación, escucha activa, gestión del tiempo, liderazgo, etc.

**6.2.2. Catálogo formativo**

Dentro de la compañía se busca la flexibilidad que permite compaginar vida personal con vida profesional.

En los últimos años se ha potenciado notablemente la realización en modalidad Teleformación y Aula Virtual, ahorrando desplazamientos innecesarios y aumentando la flexibilidad de la ejecución de las formaciones.

Como novedad, desde la compañía se ofertan un amplio y actualizado catálogo formativo de distintas áreas temáticas con la finalidad de mejorar las competencias y promover la autoformación de los empleados para realizar a través del campus virtual.

<b>FAMILIA PROFESIONALES</b>
Administración y Gestión
Comercio y marketing
Hostelería y turismo
Idiomas
Informática y comunicaciones
Prevención de riesgos laborales
Sanidad
Seguridad y medio ambiente
Servicios socioculturales y a la comunidad
Soft skills

\*Se trata de un borrador con fechas aproximadas, pendiente de aprobación por parte del comité, se trata de un plan dinámico, que se adaptará a los cambios y necesidades que puedan surgir en los servicios y peticiones de operativa.

### 6.3. Promoción profesional

El análisis de los procesos de promoción indica que estos velan por la objetividad y la transparencia tanto en la contratación de personal para ocupar las vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita. Cuando se abre una vacante ésta se comunica a toda la plantilla.

Desde DIMOBA SERVICIOS, S.L.U se asegura que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supone barreras en las condiciones de promoción de la plantilla.

Además, al igual que ocurre en los procesos de contratación, se prioriza la promoción de personal del sexo menos representado en el puesto, ya que uno de los objetivos planteados es reducir el desequilibrio existente en los puestos de trabajo entre mujeres y hombres de la empresa.

Una medida ya establecida es adecuar pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, así podrán ser utilizados en candidaturas de ambos sexos y obtener datos objetivos en la promoción profesional. Intentando un análisis de las personas aspirantes equilibrado, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para los candidatos y las candidatas por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

La empresa posee un protocolo de Promoción donde queda descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo.

#### 6.3.1. N.º de personas promocionadas en los últimos años

Nº personas promocionadas -- junio 2022 a mayo 2023									
Mujer			Hombre			Total			
Nº	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical	Nº	Ind.Feminización	Brecha	
3	100		1		100	4			

De la temporalidad indicada en la explotación de los datos, el número de mujeres está por encima del hombre, como hemos podido observar anteriormente en datos globales, existen un mayor número de mujeres que hombres en las áreas administrativas, de ahí el reflejo del dato en la promoción. Independiente de este dato, la empresa fomenta la igualdad de oportunidades en las promociones sin tener en cuenta la categoría ni si es hombre o mujer.

El principal motivo de no existir más promociones en la fecha de la explotación del dato para este diagnóstico es debido a que los puestos que se han ofertado conllevaban, algunos de ellos, trabajar en posiciones con condiciones menos flexibles como trabajos a turnos (Personal de gestión telefónica, otros puestos donde se requerían conocimientos técnicos específicos (Personal contable especializado en impuestos) y aquellos relacionados con perfil comercial de desarrollo de negocio.

Nº personas promocionadas									
Categoría y Jornada	Mujer			Hombre			Total	Ind. Feminización	Brecha
	Nº	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical			
Otras causas ( Desarrollo profesional, crecimiento área)	3	100		1		100	4		
Movilidad Geográfica									
Dedicación Exclusiva									
Disponibilidad para Viajar									

.º de personas promocionadas en los últimos años por tipo de promociones, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otras causas

Todas las promociones se han realizado a jornada completa y vienen definidas por un desarrollo profesional o crecimiento dentro de otras áreas de la compañía.

### 6.3.3. N.º de personas promocionadas en los últimos años por grupo profesional y puesto de trabajo

Nº personas promocionadas.										
Categoría origen	Categoría destino	Mujer			Hombre			Total	Ind. Feminización	Brecha
		Nº	% Horizontal	% Vertical	Nº	% Horizontal	% Vertical			
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	2	2		0			4		
Titulado Superior/Medio	Titulado Superior/Medio	1	1		0					
Oficial de segunda administración	Oficial de segunda administración						1			

### 6.3.4. N.º de personas promocionadas en los últimos años por tipo de jornada

Todo el personal ha sido promocionado manteniendo su jornada completa.

### 6.3.5. N.º de personas promocionadas de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo

No hay.

### 6.3.6. N.º de personas promocionadas o aumento retributivo de los dos últimos años que ejercen medidas de conciliación

No hay.

## 6.4. Condiciones generales y condiciones de trabajo

### 6.4.1. Número total de personal en plantilla

DescrSexo	Nº	%
Mujer	622	42,90%
Hombre	828	57,10%
<b>Total</b>	<b>1.450</b>	<b>100,00%</b>

La empresa tiene una plantilla de 1450 trabajadores/as, a mayo de 2023, siendo ligeramente masculina con una distribución del 57,10% de hombres y un 42,90% de mujeres. Este dato encaja con la no existencia de brecha entre mujeres y hombres en este sector para nuestra organización.

#### 6.4.2. Edad media de la plantilla

Edad media de la plantilla	Nº	Edad Media (Años)
Mujer	622	37,99
Hombre	828	35,29
<b>Total</b>	<b>1.450</b>	<b>36,45</b>

Centrándonos en las diferentes franjas de edad, vemos que la media es similar entre mujeres y hombres, con una diferencia de 2,7 siendo un sector joven.

La edad media es más alta en mujeres debido a que estamos en el sector de la limpieza que le sube la media de edad.

#### 6.4.3. Distribución media de la plantilla por convenios y por categorías profesionales

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	IndFeminiz	Brecha
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	<b>81</b>	<b>63,28 %</b>	<b>13,02 %</b>	<b>47</b>	<b>36,72 %</b>	<b>5,68 %</b>	<b>128</b>	<b>Femin</b>	<b>26,56 %</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
INFORMADOR	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>34,82 %</b>	<b>57,56 %</b>	<b>670</b>	<b>65,18 %</b>	<b>80,92 %</b>	<b>1028</b>	<b>Infra</b>	<b>-30,35 %</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	68,60 %	9,49 %	27	31,40 %	3,26 %	86	Femin	37,21 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	33,01 %	43,57 %	550	66,99 %	66,43 %	821	Infra	-33,98 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	2,94 %	0,32 %	66	97,06 %	7,97 %	68	Infra	-94,12 %
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12 %	9	Femin	77,78 %
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	46,43 %	2,09 %	15	53,57 %	1,81 %	28	Infra	-7,14 %
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>24,79 %</b>	<b>4,66 %</b>	<b>88</b>	<b>75,21 %</b>	<b>10,63 %</b>	<b>117</b>	<b>Infra</b>	<b>-50,43 %</b>
DIPLOMADOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
ESPECIALISTA	10	20,83 %	1,61 %	38	79,17 %	4,59 %	48	Infra	-58,33 %
INGENIERO SUPERIOR	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97 %	11	Infra	-45,45 %
INGENIERO TÉCNICO/A / PERITOS	2	20,00 %	0,32 %	8	80,00 %	0,97 %	10	Infra	-60,00 %
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	29,55 %	2,09 %	31	70,45 %	3,74 %	44	Infra	-40,91 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>87,01 %</b>	<b>24,76 %</b>	<b>23</b>	<b>12,99 %</b>	<b>2,78 %</b>	<b>177</b>	<b>Femin</b>	<b>74,01 %</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENCARGADO GRAL	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ESPECIALISTA				4	100,00 %	0,48 %	4	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE EQUIPO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
LIMPIADOR/A	133	93,01 %	21,38 %	10	6,99 %	1,21 %	143	Femin	86,01 %
PEÓN				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
PEON LIMPIADOR/A	19	79,17 %	3,05 %	5	20,83 %	0,60 %	24	Femin	58,33 %
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>42,90 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>828</b>	<b>57,10 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1450</b>	<b>Infra</b>	<b>-14,21 %</b>

La mayor representación de convenio es el de servicios auxiliares con un 71%, lo sigue el convenio provincial de limpieza con un 12.21% y el convenio colectivo de ocio con 8.83%.

Nuestro dato de brecha es de 14.21% masculinizado

El convenio de Servicios Auxiliares está en un 30.35% masculinizado porque son puestos más demandados por hombres.

El de limpieza está en 74.01% porque la mayoría de la categoría de peón limpiador/a son mujeres.

El convenio colectivo de ocio está en 26.56% feminizado, son monitoras principalmente de colegios.

El convenio metalurgia, hay más demanda de hombre que de mujeres. En el contrato con el cliente y la zona donde esta, demanda ingenieros de la zona. A parte, la rama de ingeniería (mecánica y electrónica) que demanda es más masculinizada que feminizada.

#### 6.4.4. Distribución de la plantilla por convenio, categorías y grupo de edad

DescrSexo	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	81	63,28 %	13,02 %	47	36,72 %	5,68 %	128	Femin	26,56 %
<b>COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS</b>				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>INFORMADOR</b>	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=30 y <39				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=30 y <39				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
>=18 y <29	33	51,56 %	5,31 %	31	48,44 %	3,74 %	64	Femin	3,13 %
>=30 y <39	12	70,59 %	1,93 %	5	29,41 %	0,60 %	17	Femin	41,18 %
>=40 y <49	15	93,75 %	2,41 %	1	6,25 %	0,12 %	16	Femin	87,50 %
>=50 y <59	14	82,35 %	2,25 %	3	17,65 %	0,36 %	17	Femin	64,71 %
>=60 y <61	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=61 y <62	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=64 y <65				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=66 y <67				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
>=18 y <29	1	33,33 %	0,16 %	2	66,67 %	0,24 %	3	Infra	-33,33 %
>=30 y <39	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	358	34,82 %	57,56 %	670	65,18 %	80,92 %	1028	Infra	-30,35 %
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	59	68,60 %	9,49 %	27	31,40 %	3,26 %	86	Femin	37,21 %
>=18 y <29	17	53,13 %	2,73 %	15	46,88 %	1,81 %	32	Femin	6,25 %
>=30 y <39	23	85,19 %	3,70 %	4	14,81 %	0,48 %	27	Femin	70,37 %
>=40 y <49	12	66,67 %	1,93 %	6	33,33 %	0,72 %	18	Femin	33,33 %
>=50 y <59	6	75,00 %	0,96 %	2	25,00 %	0,24 %	8	Femin	50,00 %
>=62 y <63	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	271	33,01 %	43,57 %	550	66,99 %	66,43 %	821	Infra	-33,98 %
>=18 y <29	128	35,07 %	20,58 %	237	64,93 %	28,62 %	365	Infra	-29,86 %
>=30 y <39	55	31,79 %	8,84 %	118	68,21 %	14,25 %	173	Infra	-36,42 %
>=40 y <49	43	27,56 %	6,91 %	113	72,44 %	13,65 %	156	Infra	-44,87 %
>=50 y <59	36	39,56 %	5,79 %	55	60,44 %	6,64 %	91	Infra	-20,88 %
>=60 y <61	4	44,44 %	0,64 %	5	55,56 %	0,60 %	9	Infra	-11,11 %
>=61 y <62	1	20,00 %	0,16 %	4	80,00 %	0,48 %	5	Infra	-60,00 %
>=62 y <63	3	42,86 %	0,48 %	4	57,14 %	0,48 %	7	Infra	-14,29 %
>=63 y <64	1	16,67 %	0,16 %	5	83,33 %	0,60 %	6	Infra	-66,67 %
>=64 y <65				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=65 y <66				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=66 y <67				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=67 y <68				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=68 y <69				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>	2	2,94 %	0,32 %	66	97,06 %	7,97 %	68	Infra	-94,12 %
>=18 y <29				17	100,00 %	2,05 %	17	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	1	4,55 %	0,16 %	21	95,45 %	2,54 %	22	Infra	-90,91 %
>=40 y <49				14	100,00 %	1,69 %	14	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				12	100,00 %	1,45 %	12	Infra	-100,00 %
>=60 y <61				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=62 y <63				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=63 y <64	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>DIRECTOR/A GENERAL</b>				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=40 y <49	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=50 y <59	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
>=30 y <39	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=40 y <49	1	33,33 %	0,16 %	2	66,67 %	0,24 %	3	Infra	-33,33 %
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12 %	9	Femin	77,78 %
>=30 y <39	2	66,67 %	0,32 %	1	33,33 %	0,12 %	3	Femin	33,33 %
>=40 y <49	4	100,00 %	0,64 %				4	Femin	100,00 %
>=50 y <59	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
>=30 y <39	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=40 y <49				3	100,00 %	0,36 %	3	Infra	-100,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	13	46,43 %	2,09 %	15	53,57 %	1,81 %	28	Infra	-7,14 %
>=18 y <29				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	3	30,00 %	0,48 %	7	70,00 %	0,85 %	10	Infra	-40,00 %
>=40 y <49	10	76,92 %	1,61 %	3	23,08 %	0,36 %	13	Femin	53,85 %
>=50 y <59				3	100,00 %	0,36 %	3	Infra	-100,00 %
>=68 y <69				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	29	24,79 %	4,66 %	88	75,21 %	10,63 %	117	Infra	-50,43 %
<b>DIPLOMADOS</b>	<b>1</b>	<b>25,00 %</b>	<b>0,16 %</b>	<b>3</b>	<b>75,00 %</b>	<b>0,36 %</b>	<b>4</b>	<b>Infra</b>	<b>-50,00 %</b>
>=18 y <29				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>10</b>	<b>20,83 %</b>	<b>1,61 %</b>	<b>38</b>	<b>79,17 %</b>	<b>4,59 %</b>	<b>48</b>	<b>Infra</b>	<b>-58,33 %</b>
>=18 y <29	6	28,57 %	0,96 %	15	71,43 %	1,81 %	21	Infra	-42,86 %
>=30 y <39	4	25,00 %	0,64 %	12	75,00 %	1,45 %	16	Infra	-50,00 %
>=40 y <49				9	100,00 %	1,09 %	9	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	<b>3</b>	<b>27,27 %</b>	<b>0,48 %</b>	<b>8</b>	<b>72,73 %</b>	<b>0,97 %</b>	<b>11</b>	<b>Infra</b>	<b>-45,45 %</b>
>=18 y <29				5	100,00 %	0,60 %	5	Infra	-100,00 %
>=30 y <39	3	50,00 %	0,48 %	3	50,00 %	0,36 %	6	Igual	0,00 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	<b>2</b>	<b>20,00 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>8</b>	<b>80,00 %</b>	<b>0,97 %</b>	<b>10</b>	<b>Infra</b>	<b>-60,00 %</b>
>=30 y <39	1	20,00 %	0,16 %	4	80,00 %	0,48 %	5	Infra	-60,00 %
>=40 y <49	1	20,00 %	0,16 %	4	80,00 %	0,48 %	5	Infra	-60,00 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	<b>13</b>	<b>29,55 %</b>	<b>2,09 %</b>	<b>31</b>	<b>70,45 %</b>	<b>3,74 %</b>	<b>44</b>	<b>Infra</b>	<b>-40,91 %</b>
>=18 y <29	6	40,00 %	0,96 %	9	60,00 %	1,09 %	15	Infra	-20,00 %
>=30 y <39	5	20,00 %	0,80 %	20	80,00 %	2,42 %	25	Infra	-60,00 %
>=40 y <49	2	50,00 %	0,32 %	2	50,00 %	0,24 %	4	Igual	0,00 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>87,01 %</b>	<b>24,76 %</b>	<b>23</b>	<b>12,99 %</b>	<b>2,78 %</b>	<b>177</b>	<b>Femin</b>	<b>74,01 %</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,12 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
>=18 y <29				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,16 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
>=40 y <49	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>ENCARGADO GRAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,16 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
>=63 y <64	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>4</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,48 %</b>	<b>4</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
>=18 y <29				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=50 y <59				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=65 y <66				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>JEFE/A DE EQUIPO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,12 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
>=64 y <65				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>133</b>	<b>93,01 %</b>	<b>21,38 %</b>	<b>10</b>	<b>6,99 %</b>	<b>1,21 %</b>	<b>143</b>	<b>Femin</b>	<b>86,01 %</b>
>=18 y <29	14	82,35 %	2,25 %	3	17,65 %	0,36 %	17	Femin	64,71 %
>=30 y <39	21	91,30 %	3,38 %	2	8,70 %	0,24 %	23	Femin	82,61 %
>=40 y <49	36	94,74 %	5,79 %	2	5,26 %	0,24 %	38	Femin	89,47 %
>=50 y <59	48	94,12 %	7,72 %	3	5,88 %	0,36 %	51	Femin	88,24 %
>=60 y <61	6	100,00 %	0,96 %				6	Femin	100,00 %
>=63 y <64	3	100,00 %	0,48 %				3	Femin	100,00 %
>=64 y <65	3	100,00 %	0,48 %				3	Femin	100,00 %
>=66 y <67	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=67 y <68	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>PEÓN</b>				<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>2</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
>=30 y <39				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=40 y <49				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>PEÓN LIMPIADOR/A</b>	<b>19</b>	<b>79,17 %</b>	<b>3,05 %</b>	<b>5</b>	<b>20,83 %</b>	<b>0,60 %</b>	<b>24</b>	<b>Femin</b>	<b>58,33 %</b>
>=18 y <29	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=30 y <39	4	80,00 %	0,64 %	1	20,00 %	0,12 %	5	Femin	60,00 %
>=40 y <49	4	66,67 %	0,64 %	2	33,33 %	0,24 %	6	Femin	33,33 %
>=50 y <59	8	80,00 %	1,29 %	2	20,00 %	0,24 %	10	Femin	60,00 %
>=63 y <64	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>42,90 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>828</b>	<b>57,10 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1450</b>	<b>Infra</b>	<b>-14,21 %</b>

La mayoría es gente joven, ratio hasta 39 años por el tipo de trabajo porque no se necesita experiencia.

En general esta feminizado, porque en el caso de limpieza, las mujeres mayores siguen en este sector con más edad (entre 40 y 50 años).

### 6.4.5. Distribución media de la plantilla por convenios, categorías y tramos de antigüedad

Por convenios, categorías y rangos de antigüedad	Mujer			Hombre			Total		
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO</b>	<b>81</b>	<b>63,28 %</b>	<b>13,02 %</b>	<b>47</b>	<b>36,72 %</b>	<b>5,68 %</b>	<b>128</b>	<b>Femin</b>	<b>26,56 %</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
INFORMADOR	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=0 y <10	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=0 y <10	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
>=0 y <10	76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
>=0 y <10	3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>34,82 %</b>	<b>57,56 %</b>	<b>670</b>	<b>65,18 %</b>	<b>80,92 %</b>	<b>1028</b>	<b>Infra</b>	<b>-30,35 %</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	68,60 %	9,49 %	27	31,40 %	3,26 %	86	Femin	37,21 %
>=0 y <10	55	67,90 %	8,84 %	26	32,10 %	3,14 %	81	Femin	35,80 %
>=10 y <20	4	80,00 %	0,64 %	1	20,00 %	0,12 %	5	Femin	60,00 %
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	33,01 %	43,57 %	550	66,99 %	66,43 %	821	Infra	-33,98 %
>=0 y <10	243	32,88 %	39,07 %	496	67,12 %	59,90 %	739	Infra	-34,24 %
>=10 y <20	19	28,79 %	3,05 %	47	71,21 %	5,68 %	66	Infra	-42,42 %
>=20 y <30	9	56,25 %	1,45 %	7	43,75 %	0,85 %	16	Femin	12,50 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	2,94 %	0,32 %	66	97,06 %	7,97 %	68	Infra	-94,12 %
>=0 y <10	1	1,67 %	0,16 %	59	98,33 %	7,13 %	60	Infra	-96,67 %
>=10 y <20	1	12,50 %	0,16 %	7	87,50 %	0,85 %	8	Infra	-75,00 %
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=20 y <30				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=0 y <10	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=0 y <10				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=10 y <20	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
>=0 y <10	2	50,00 %	0,32 %	2	50,00 %	0,24 %	4	Igual	0,00 %
>=10 y <20				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12 %	9	Femin	77,78 %
>=0 y <10	5	83,33 %	0,80 %	1	16,67 %	0,12 %	6	Femin	66,67 %
>=10 y <20	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
>=20 y <30	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
>=0 y <10	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=10 y <20				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	46,43 %	2,09 %	15	53,57 %	1,81 %	28	Infra	-7,14 %
>=0 y <10	10	40,00 %	1,61 %	15	60,00 %	1,81 %	25	Infra	-20,00 %
>=10 y <20	3	100,00 %	0,48 %				3	Femin	100,00 %
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=0 y <10				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %

La antigüedad promedio es baja porque hay mucha temporalidad. La de limpieza es la que se mantiene la antigüedad algo más alta porque conlleva subrogación de otros contratos. El resto de los servicios son algo más recientes para la empresa.

### 6.4.6. Antigüedad media de la plantilla

Antigüedad media de la plantilla	Nº	Antigüedad (Años)
Mujer	622	3,60
Hombre	828	3,04
<b>Total</b>	<b>1.450</b>	<b>3,28</b>

Respecto a la antigüedad de las personas que conforman la plantilla, encontramos que la media es algo más alta en mujeres, por el convenio de limpieza.



### 6.4.7. Distribución de la plantilla por convenios, categorías y tipos de jornada: completa y parcial

Por convenios, categorías y tipo de jornada	Mujer			Hombre			Total			
	Name	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert	Nº Totales	IndFeminiz	Brecha
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO		81	63,28 %	13,02 %	47	36,72 %	5,68 %	128	Femin	26,56 %
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
Parcial					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=40% y <50%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
Parcial		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=40% y <50%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=90% y <100%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
Parcial		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
>=90% y <100%		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE		76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
Parcial		76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
>=20% y <30%		76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07 %	118	Femin	28,81 %
TECNICO/A ESPECIALISTA		3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
Completa		3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24 %	5	Femin	20,00 %
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES		358	34,82 %	57,56 %	670	65,18 %	80,92 %	1028	Infra	-30,35 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		59	68,60 %	9,49 %	27	31,40 %	3,26 %	86	Femin	37,21 %
Completa		50	64,94 %	8,04 %	27	35,06 %	3,26 %	77	Femin	29,87 %
Parcial		9	100,00 %	1,45 %				9	Femin	100,00 %
>=20% y <30%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=40% y <50%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=50% y <60%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=60% y <70%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%		2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
>=80% y <90%		2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
>=90% y <100%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
AUXILIAR DE SERVICIOS		271	33,01 %	43,57 %	550	66,99 %	66,43 %	821	Infra	-33,98 %
Completa		89	31,23 %	14,31 %	196	68,77 %	23,67 %	285	Infra	-37,54 %
Parcial		182	33,96 %	29,26 %	354	66,04 %	42,75 %	536	Infra	-32,09 %
>=0% y <10%		77	25,84 %	12,38 %	221	74,16 %	26,69 %	298	Infra	-48,32 %
>=10% y <20%		17	47,22 %	2,73 %	19	52,78 %	2,29 %	36	Infra	-5,56 %
>=20% y <30%		14	53,85 %	2,25 %	12	46,15 %	1,45 %	26	Femin	7,69 %
>=30% y <40%		9	32,14 %	1,45 %	19	67,86 %	2,29 %	28	Infra	-35,71 %
>=40% y <50%		6	46,15 %	0,96 %	7	53,85 %	0,85 %	13	Infra	-7,69 %
>=50% y <60%		12	37,50 %	1,93 %	20	62,50 %	2,42 %	32	Infra	-25,00 %
>=60% y <70%		9	32,14 %	1,45 %	19	67,86 %	2,29 %	28	Infra	-35,71 %
>=70% y <80%		20	57,14 %	3,22 %	15	42,86 %	1,81 %	35	Femin	14,29 %
>=80% y <90%		11	40,74 %	1,77 %	16	59,26 %	1,93 %	27	Infra	-18,52 %
>=90% y <100%		7	53,85 %	1,13 %	6	46,15 %	0,72 %	13	Femin	7,69 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO		2	2,94 %	0,32 %	66	97,06 %	7,97 %	68	Infra	-94,12 %
Completa		1	1,64 %	0,16 %	60	98,36 %	7,25 %	61	Infra	-96,72 %
Parcial		1	14,29 %	0,16 %	6	85,71 %	0,72 %	7	Infra	-71,43 %
>=50% y <60%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=70% y <80%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=80% y <90%		1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
>=90% y <100%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
Completa					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
DIRECTOR/A GENERAL					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
Completa					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
Completa		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
Completa		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO		2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
Completa		2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO		8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12 %	9	Femin	77,78 %
Completa		7	87,50 %	1,13 %	1	12,50 %	0,12 %	8	Femin	75,00 %
Parcial		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
Completa		1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
Parcial					2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=90% y <100%					1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO		13	46,43 %	2,09 %	15	53,57 %	1,81 %	28	Infra	-7,14 %
Completa		12	44,44 %	1,93 %	15	55,56 %	1,81 %	27	Infra	-11,11 %
Parcial		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=80% y <90%		1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS					2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
Completa					2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	29	24,79 %	4,66 %	88	75,21 %	10,63 %	117	Infra	-50,43 %
DIPLOMADOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
Completa	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
ESPECIALISTA	10	20,83 %	1,61 %	38	79,17 %	4,59 %	48	Infra	-58,33 %
Completa	10	20,83 %	1,61 %	38	79,17 %	4,59 %	48	Infra	-58,33 %
INGENIERO SUPERIOR	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97 %	11	Infra	-45,45 %
Completa	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97 %	11	Infra	-45,45 %
INGENIERO TECNICO/A / PÉRITOS	2	20,00 %	0,32 %	8	80,00 %	0,97 %	10	Infra	-60,00 %
Completa	2	20,00 %	0,32 %	8	80,00 %	0,97 %	10	Infra	-60,00 %
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	29,55 %	2,09 %	31	70,45 %	3,74 %	44	Infra	-40,91 %
Completa	13	29,55 %	2,09 %	31	70,45 %	3,74 %	44	Infra	-40,91 %
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	154	87,01 %	24,76 %	23	12,99 %	2,78 %	177	Femin	74,01 %
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
Parcial				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=30% y <40%				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
Parcial	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=50% y <60%	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENCARGADO GRAL	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
Completa	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ESPECIALISTA				4	100,00 %	0,48 %	4	Infra	-100,00 %
Parcial				4	100,00 %	0,48 %	4	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=60% y <70%				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=70% y <80%				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
JEFE/A DE EQUIPO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
Completa				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
LIMPIADOR/A	133	93,01 %	21,38 %	10	6,99 %	1,21 %	143	Femin	86,01 %
Completa	25	96,15 %	4,02 %	1	3,85 %	0,12 %	26	Femin	92,31 %
Parcial	108	92,31 %	17,36 %	9	7,69 %	1,09 %	117	Femin	84,62 %
>=0% y <10%	9	100,00 %	1,45 %				9	Femin	100,00 %
>=10% y <20%	27	90,00 %	4,34 %	3	10,00 %	0,36 %	30	Femin	80,00 %
>=20% y <30%	14	100,00 %	2,25 %				14	Femin	100,00 %
>=30% y <40%	13	86,67 %	2,09 %	2	13,33 %	0,24 %	15	Femin	73,33 %
>=40% y <50%	12	100,00 %	1,93 %				12	Femin	100,00 %
>=50% y <60%	17	80,95 %	2,73 %	4	19,05 %	0,48 %	21	Femin	61,90 %
>=60% y <70%	6	100,00 %	0,96 %				6	Femin	100,00 %
>=70% y <80%	5	100,00 %	0,80 %				5	Femin	100,00 %
>=80% y <90%	4	100,00 %	0,64 %				4	Femin	100,00 %
>=90% y <100%	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
PEON				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
Parcial				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
>=80% y <90%				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
PEON LIMPIADOR/A	19	79,17 %	3,05 %	5	20,83 %	0,60 %	24	Femin	58,33 %
Parcial	19	79,17 %	3,05 %	5	20,83 %	0,60 %	24	Femin	58,33 %
>=0% y <10%	3	100,00 %	0,48 %				3	Femin	100,00 %
>=20% y <30%				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
>=50% y <60%	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12 %	9	Femin	77,78 %
>=60% y <70%	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
>=70% y <80%	5	83,33 %	0,80 %	1	16,67 %	0,12 %	6	Femin	66,67 %
>=80% y <90%	1	33,33 %	0,16 %	2	66,67 %	0,24 %	3	Infra	-33,33 %
>=90% y <100%	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>42,90 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>828</b>	<b>57,10 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1450</b>	<b>Infra</b>	<b>-14,21 %</b>

Tenemos más jornadas parciales que completas por el tipo de servicios (limpieza, azafatos y azafatas, etc.), 57.10 % parciales respecto a 42.9% jornadas completas.

Hay más brecha de 28% de masculinización en jornadas completas respecto a las parciales (servicios auxiliares masculinizado).

La categoría de limpiador/limpiadora tiene 18,21% de jornada completa respecto a 81.80 % parciales.



<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	<b>1</b>	<b>25,00 %</b>	<b>0,16 %</b>	<b>3</b>	<b>75,00 %</b>	<b>0,36 %</b>	<b>4</b>	<b>Infra</b>	<b>-50,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	<b>13</b>	<b>46,43 %</b>	<b>2,09 %</b>	<b>15</b>	<b>53,57 %</b>	<b>1,81 %</b>	<b>28</b>	<b>Infra</b>	<b>-7,14 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVA	2	66,67 %	0,32 %	1	33,33 %	0,12 %	3	Femin	33,33 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN				3	100,00 %	0,36 %	3	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	5	55,56 %	0,80 %	4	44,44 %	0,48 %	9	Femin	11,11 %
PROGRAMAS DE POSTGRADO IMPARTIDOS POR LAS UNIVERSIDADES U OTRAS INSTITUCI	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	33,33 %	0,16 %	2	66,67 %	0,24 %	3	Infra	-33,33 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE MÁSTER	3	42,86 %	0,48 %	4	57,14 %	0,48 %	7	Infra	-14,29 %
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>				<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>2</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>24,79 %</b>	<b>4,66 %</b>	<b>88</b>	<b>75,21 %</b>	<b>10,63 %</b>	<b>117</b>	<b>Infra</b>	<b>-50,43 %</b>
<b>DIPLOMADOS</b>	<b>1</b>	<b>25,00 %</b>	<b>0,16 %</b>	<b>3</b>	<b>75,00 %</b>	<b>0,36 %</b>	<b>4</b>	<b>Infra</b>	<b>-50,00 %</b>
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36 %	4	Infra	-50,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>	<b>10</b>	<b>20,83 %</b>	<b>1,61 %</b>	<b>38</b>	<b>79,17 %</b>	<b>4,59 %</b>	<b>48</b>	<b>Infra</b>	<b>-58,33 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97 %	11	Infra	-45,45 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS				3	100,00 %	0,36 %	3	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVA				6	100,00 %	0,72 %	6	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	1	33,33 %	0,16 %	2	66,67 %	0,24 %	3	Infra	-33,33 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	6	26,09 %	0,96 %	17	73,91 %	2,05 %	23	Infra	-47,83 %
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	<b>3</b>	<b>27,27 %</b>	<b>0,48 %</b>	<b>8</b>	<b>72,73 %</b>	<b>0,97 %</b>	<b>11</b>	<b>Infra</b>	<b>-45,45 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	2	50,00 %	0,32 %	2	50,00 %	0,24 %	4	Igual	0,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO				5	100,00 %	0,60 %	5	Infra	-100,00 %
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	<b>2</b>	<b>20,00 %</b>	<b>0,32 %</b>	<b>8</b>	<b>80,00 %</b>	<b>0,97 %</b>	<b>10</b>	<b>Infra</b>	<b>-60,00 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36 %	5	Infra	-20,00 %
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	<b>13</b>	<b>29,55 %</b>	<b>2,09 %</b>	<b>31</b>	<b>70,45 %</b>	<b>3,74 %</b>	<b>44</b>	<b>Infra</b>	<b>-40,91 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)	2	18,18 %	0,32 %	9	81,82 %	1,09 %	11	Infra	-63,64 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO	9	32,14 %	1,45 %	19	67,86 %	2,29 %	28	Infra	-35,71 %
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>87,01 %</b>	<b>24,76 %</b>	<b>23</b>	<b>12,99 %</b>	<b>2,78 %</b>	<b>177</b>	<b>Femin</b>	<b>74,01 %</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,12 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,16 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>ENCARGADO GRAL</b>	<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,16 %</b>				<b>1</b>	<b>Femin</b>	<b>100,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>ESPECIALISTA</b>				<b>4</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,48 %</b>	<b>4</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS				3	100,00 %	0,36 %	3	Infra	-100,00 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>JEFE/A DE EQUIPO</b>				<b>1</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,12 %</b>	<b>1</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>133</b>	<b>93,01 %</b>	<b>21,38 %</b>	<b>10</b>	<b>6,99 %</b>	<b>1,21 %</b>	<b>143</b>	<b>Femin</b>	<b>86,01 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	4	80,00 %	0,64 %	1	20,00 %	0,12 %	5	Femin	60,00 %
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	104	92,86 %	16,72 %	8	7,14 %	0,97 %	112	Femin	85,71 %
PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE NO PRECISAN DE UNA TI	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12 %	2	Igual	0,00 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E	4	100,00 %	0,64 %				4	Femin	100,00 %
PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISAN DE UNA TITUL	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	15	100,00 %	2,41 %				15	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y OTRAS ENSEÑANZAS QUE PRECISAN DEL TÍ	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>PEÓN</b>				<b>2</b>	<b>100,00 %</b>	<b>0,24 %</b>	<b>2</b>	<b>Infra</b>	<b>-100,00 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS				2	100,00 %	0,24 %	2	Infra	-100,00 %
<b>PEÓN LIMPIADOR/A</b>	<b>19</b>	<b>79,17 %</b>	<b>3,05 %</b>	<b>5</b>	<b>20,83 %</b>	<b>0,60 %</b>	<b>24</b>	<b>Femin</b>	<b>58,33 %</b>
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	15	78,95 %	2,41 %	4	21,05 %	0,48 %	19	Femin	57,89 %
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O E	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO				1	100,00 %	0,12 %	1	Infra	-100,00 %
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁS	2	100,00 %	0,32 %				2	Femin	100,00 %
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIA DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN	1	100,00 %	0,16 %				1	Femin	100,00 %
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>42,90 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>828</b>	<b>57,10 %</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1450</b>	<b>Infra</b>	<b>-14,21 %</b>

En la categoría de auxiliares de servicios la mayoría tienen estudios primarios tanto en hombre como en mujer.

En Metalurgia, los estudios son de nivel alto.

### 6.4.9. Distribución de la plantilla por convenio, categorías y tipo de contrato

DescrSexo	Mujer			Hombre			DescrSexo	Nº
	Nº	% Horiz	% Vert	Nº	% Horiz	% Vert		
CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOCIO	81	63,28 %	13,02 %	47	36,72 %	5,68		81
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS				1	100,00 %	0,12		
FIJO				1	100,00 %	0,12		
INFORMADOR	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12		
FIJO	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12		
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12		
FIJO				1	100,00 %	0,12		
TEMPORAL	1	100,00 %	0,16 %					
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	64,41 %	12,22 %	42	35,59 %	5,07		76
FIJO	54	64,29 %	8,68 %	30	35,71 %	3,62		54
TEMPORAL	22	64,71 %	3,54 %	12	35,29 %	1,45		22
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	60,00 %	0,48 %	2	40,00 %	0,24		3
FIJO	1	100,00 %	0,16 %					1
TEMPORAL	2	50,00 %	0,32 %	2	50,00 %	0,24		2
CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	358	34,82 %	57,56 %	670	65,18 %	80,92		358
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	68,60 %	9,49 %	27	31,40 %	3,26		59
FIJO	52	76,47 %	8,36 %	16	23,53 %	1,93		52
TEMPORAL	7	38,89 %	1,13 %	11	61,11 %	1,33		7
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	33,01 %	43,57 %	550	66,99 %	66,43		271
FIJO	115	33,72 %	18,49 %	226	66,28 %	27,29		115
TEMPORAL	156	32,50 %	25,08 %	324	67,50 %	39,13		156
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	2,94 %	0,32 %	66	97,06 %	7,97		2
FIJO	2	3,45 %	0,32 %	56	96,55 %	6,76		2
TEMPORAL				10	100,00 %	1,21		
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS				1	100,00 %	0,12		
FIJO				1	100,00 %	0,12		
DIRECTOR/A GENERAL				1	100,00 %	0,12		
FIJO				1	100,00 %	0,12		
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	100,00 %	0,16 %					1
FIJO	1	100,00 %	0,16 %					1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12		1
FIJO	1	50,00 %	0,16 %	1	50,00 %	0,12		1
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36		2
FIJO	2	40,00 %	0,32 %	3	60,00 %	0,36		2
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12		8
FIJO	8	88,89 %	1,29 %	1	11,11 %	0,12		8
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36		1
FIJO	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36		1
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	46,43 %	2,09 %	15	53,57 %	1,81		13
FIJO	13	50,00 %	2,09 %	13	50,00 %	1,57		13
TEMPORAL				2	100,00 %	0,24		
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS				2	100,00 %	0,24		
FIJO				2	100,00 %	0,24		
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	29	24,79 %	4,66 %	88	75,21 %	10,63		29
DIPLOMADOS	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36		1
FIJO	1	25,00 %	0,16 %	3	75,00 %	0,36		1
ESPECIALISTA	10	20,83 %	1,61 %	38	79,17 %	4,59		10
FIJO	6	15,79 %	0,96 %	32	84,21 %	3,86		6
TEMPORAL	4	40,00 %	0,64 %	6	60,00 %	0,72		4
INGENIERO SUPERIOR	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97		3
FIJO	3	27,27 %	0,48 %	8	72,73 %	0,97		3
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	20,00 %	0,32 %	8	80,00 %	0,97		2
FIJO	2	20,00 %	0,32 %	8	80,00 %	0,97		2
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	29,55 %	2,09 %	31	70,45 %	3,74		13
FIJO	13	30,23 %	2,09 %	30	69,77 %	3,62		13
TEMPORAL				1	100,00 %	0,12		
CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	154	87,01 %	24,76 %	23	12,99 %	2,78		
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO				1	100,00 %	0,12		
TEMPORAL				1	100,00 %	0,12		
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	100,00 %	0,16 %					
FIJO	1	100,00 %	0,16 %					
ENCARGADO GRAL	1	100,00 %	0,16 %					
FIJO	1	100,00 %	0,16 %					
ESPECIALISTA				4	100,00 %	0,48 %		
FIJO				3	100,00 %	0,36 %		
TEMPORAL				1	100,00 %	0,12 %		
JEFE/A DE EQUIPO				1	100,00 %	0,12 %		
FIJO				1	100,00 %	0,12 %		
LIMPIADOR/A	133	93,01 %	21,38 %	10	6,99 %	1,21		
FIJO	79	94,05 %	12,70 %	5	5,95 %	0,60		
TEMPORAL	54	91,53 %	8,68 %	5	8,47 %	0,60		
PEÓN				2	100,00 %	0,24 %		
FIJO				2	100,00 %	0,24 %		
PEÓN LIMPIADOR/A	19	79,17 %	3,05 %	5	20,83 %	0,60		
FIJO	10	76,92 %	1,61 %	3	23,08 %	0,36		
TEMPORAL	9	81,82 %	1,45 %	2	18,18 %	0,24 %		
Total	622	42,90 %	100,00 %	828	57,10 %	100,00 %		1450

Contratos fijos similares con los temporales, 52.41% fijos de la plantilla total respecto al 43.59% temporales respecto a la plantilla total.

La categoría de monitor dentro del convenio de ocio tiene 71.19% fijos y 28.81% de temporales debido a que es una actividad periódica que tiene contrato de fijo discontinuo.

El convenio de servicios auxiliares, en categoría limpiador/limpiadora está en fijo discontinuo 58.47% respecto a 41.53% en fijo.

En el convenio de metalurgia, 90.60% fijos, respecto 9.40% discontinuos, son actividades que se alargan en el tiempo.

En ratio en mujeres fijas 86.21% y en hombres es de 92.05%

## **6.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral**

La organización es conocedora de la situación familiar del equipo profesional, pero sólo en aquellos que vinculan el ámbito personal con el profesional.

En Dimoba Servicios se plantea un horario laboral a favor de la conciliación, mejorando los permisos a los que optan las personas trabajadoras. Las necesidades se analizan mediante cuestionarios al personal de la plantilla, apostando por garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando a la plantilla y haciéndolos accesibles.

Para ello, se recoge información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente al personal, trabajo por objetivos que favorezca la flexibilización, horarios de entrada y salida dinámicos.

Para promover la utilización de lenguaje no sexista en la empresa, se ha elaborado un manual de Buenas Prácticas que ha sido difundido a toda la plantilla.

Además, el personal de DIMOBA SERVICIOS tiene a su disposición el Plan de Igualdad de la empresa en las instalaciones, para su consulta e información. En relación con esto se dispone además de un buzón de sugerencias, anónimo y confidencial para temas de Igualdad.

Con el objetivo de prevenir el acoso laboral y por razón de sexo, se ha elaborado un protocolo de prevención puesto en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, y se acompaña esta difusión con campañas de sensibilización contra la violencia de género.

## **6.6. Retribuciones y auditoría retributiva**

La auditoría retributiva tiene como objetivo obtener la información necesaria para comprobar el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Aun así, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregido y prevenir los obstáculos y dificultades existentes que se pudieran producir para garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento del mencionado sistema retributivo.

El método utilizado para el cálculo de los valores medios y medianos de los salarios está realizado a la unidad de salario diario, utilizado el método de cálculo de salarios equiparados, igualando todos aquellos conceptos de nómina que pueden equipararse a jornadas completas.

Se han clasificado los conceptos salariales en:

- Salario Base, que engloba el Salario Base + Antigüedad + Prorratas.
- Percepciones extrasalariales, recogen los pluses de transporte, vestuario y similares.

- Complementos salariales, resto de conceptos de nómina, incluyendo conceptos de abono variable vinculado a la actividad, tales como nocturnidad, festividad y horas extraordinarios.

En conclusión, analizado el sistema retributivo de la empresa se descarta que existan criterios o elementos discriminatorios en el abono de las retribuciones.

### 6.3.1. Retribuciones medias y medianas diarias

Retribuciones medias y medianas diarias	Nº DE EMPLEADOS	SALARIO BASE DIARIO		COMPLEMENTO SALARIAL DIARIO		COMPLEMENTO EXTRASALARIAL DIARIO		RETRIBUCIÓN TOTAL DIARIA			
		MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA	MEDIANA		
Mujer	622	39,95 €	39,69 €	5,72 €	4,95 €	0,53 €	2,49 €	46,19 €	43,19 €		
Hombre	828	40,47 €	39,35 €	7,67 €	6,02 €	0,62 €	1,82 €	48,76 €	42,96 €		
<b>Total</b>	<b>1.450</b>	<b>40,26 €</b>	<b>39,55 €</b>	<b>6,87 €</b>	<b>5,47 €</b>	<b>0,58 €</b>	<b>1,82 €</b>	<b>47,71 €</b>	<b>43,11 €</b>		
		IndFeminiz		Infra	Femin	Infra	Femin	Infra	Femin		
		BrechaSalarial		1,28%	-0,87%	25,48%	17,80%	14,80%	-36,96%	5,27%	-0,53%

### 6.3.2. Retribución diaria total – Por media

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Retribución diaria total - Por media</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOC</b>	<b>81</b>	<b>37,76 €</b>	<b>47</b>	<b>37,94 €</b>	<b>128</b>	<b>37,83 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,47%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	51,84 €	1	51,84 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	40,76 €	1	40,67 €	2	40,71 €	Femin	-0,22%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	52,34 €	1		2	52,34 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	37,12 €	42	37,12 €	118	37,12 €	Igual	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	51,28 €	2	45,80 €	5	48,54 €	Femin	-11,97%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>46,30 €</b>	<b>670</b>	<b>46,35 €</b>	<b>1028</b>	<b>46,34 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,11%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	45,19 €	27	45,84 €	86	45,35 €	Infra	1,42%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	43,02 €	550	42,16 €	821	42,42 €	Femin	-2,04%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	56,51 €	66	57,01 €	68	56,99 €	Infra	0,88%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	77,33 €	1	77,33 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	125,00 €	1	125,00 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	80,00 €			1	80,00 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	77,51 €	1	57,15 €	2	67,33 €	Femin	-35,63%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	57,49 €	3	72,35 €	5	66,41 €	Infra	20,54%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	61,71 €	1	73,87 €	9	63,06 €	Infra	16,46%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	76,24 €	3	68,83 €	4	70,68 €	Femin	-10,77%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	78,23 €	15	103,37 €	28	91,70 €	Infra	24,32%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	72,06 €	2	72,06 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>68,70 €</b>	<b>88</b>	<b>68,68 €</b>	<b>117</b>	<b>68,69 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,03%</b>
DIPLOMADOS	1	66,67 €	3	70,37 €	4	69,44 €	Infra	5,26%
ESPECIALISTA	10	65,45 €	38	64,73 €	48	64,85 €	Femin	-1,11%
INGENIERO SUPERIOR	3	70,37 €	8	72,57 €	11	71,97 €	Infra	3,03%
INGENIERO TÉCNICO/A / PERITOS	2	68,61 €	8	75,75 €	10	74,85 €	Infra	9,43%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	70,35 €	31	70,57 €	44	70,51 €	Infra	0,31%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>45,05 €</b>	<b>23</b>	<b>47,08 €</b>	<b>177</b>	<b>45,31 €</b>	<b>Infra</b>	<b>4,31%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	50,24 €	1	50,24 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	50,24 €	1	50,24 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	88,61 €			1	88,61 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	88,61 €			1	88,61 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	51,29 €			1	51,29 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	51,29 €			1	51,29 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	46,05 €	4	46,05 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	45,58 €	3	45,58 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	47,00 €	1	47,00 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	42,42 €	1	42,42 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	42,42 €	1	42,42 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	44,60 €	10	45,21 €	143	44,64 €	Infra	1,35%
DIMOBA - ALICANTE	1	50,00 €			1	50,00 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	43,20 €	6	45,14 €	69	43,36 €	Infra	4,30%
DIMOBA - BARCELONA	7	46,58 €	1	45,55 €	8	46,43 €	Femin	-2,26%
DIMOBA - CADIZ	30	44,93 €			30	44,93 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	41,30 €			3	41,30 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	45,97 €	3	45,20 €	28	45,90 €	Femin	-1,70%
DIMOBA - MURCIA	1	47,00 €			1	47,00 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	59,12 €			1	59,12 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	43,16 €			2	43,16 €	Femin	-100,00%
PEÓN			2	59,15 €	2	59,15 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	59,15 €	2	59,15 €	Infra	100,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	44,67 €	5	44,93 €	24	44,71 €	Infra	0,58%
DIMOBA - GRANADA	9	44,46 €	4	44,93 €	13	44,62 €	Infra	1,05%
DIMOBA - JAEN	1	42,35 €			1	42,35 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	41,88 €			2	41,88 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	45,98 €	1		8	45,98 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>46,19 €</b>	<b>828</b>	<b>48,76 €</b>	<b>1450</b>	<b>47,71 €</b>	<b>Infra</b>	<b>5,27%</b>

## **Análisis por convenios:**

### Convenio colectivo ocio, educación y animación sociocultural

La brecha salarial para este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,47% masculinizada, no siendo la antigüedad un factor diferencial.

### Convenio colectivo servicios auxiliares

La brecha salarial para este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,11% masculinizada, no siendo la antigüedad un factor diferencial. Es el convenio con mayor concentración de trabajadores, donde está la contratación de las categorías representadas por la alta dirección de la empresa que son hombres, en la categoría de "director general" y en la categoría de "Titulado Superior/a o Medio". Además, las categorías de "Oficial de primera administrativo" y "Oficial de segunda administrativo", que presentan un ratio masculinizado un poco mayor del 20,54% y del 16,43% respectivamente, debido a que varios de los trabajadores hombres están dedicados a labores de áreas comerciales y de licitación pública con algunos complementos-incentivos vinculados a objetivos de ventas.

### Convenio colectivo siderometalúrgica Jaén

Este es el convenio con mayor salario medio dentro de la empresa y una mayor concentración de hombres que mujeres, cuyo ratio de brecha salarial está en valores igualitarios -0,03% feminizado.

### Convenios provinciales de limpieza

Este es el convenio que presenta un ratio de brecha salarial un poco mayor con un 4,31% masculinizada, que obedece a motivos de subrogaciones en categorías y convenios provinciales específicos con presencia única de hombres (convenios de Madrid y Murcia) y categorías de especialización mejor remuneradas "auxiliar de servicio especializado" en el convenio provincial de limpieza de Murcia y "especialistas" en los convenios provinciales de Barcelona y Sevilla

A nivel general el ratio de brecha salarial no es alto representando un 5,27% (masculinizado) y que obedece a categorías representadas por la alta dirección de la empresa que son hombres, en la categoría de "Director General" y en la categoría de "Titulado Superior/a o Medio, así como a una mayor concentración de hombres en el convenio con mayor salario medio "Convenio colectivo siderometalúrgica Jaén".



### 6.3.3. Retribución diaria total – Por mediana

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Retribución diaria total - Por mediana</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOC</b>	<b>81</b>	<b>37,13 €</b>	<b>47</b>	<b>37,13 €</b>	<b>128</b>	<b>37,13 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,00%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	51,84 €	1	51,84 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	40,76 €	1	40,67 €	2	40,71 €	Femin	-0,22%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	52,34 €	1		2	52,34 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	37,13 €	42	37,13 €	118	37,13 €	Infra	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	51,28 €	2	45,80 €	5	48,54 €	Femin	-11,96%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>42,84 €</b>	<b>670</b>	<b>42,49 €</b>	<b>1028</b>	<b>42,51 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,81%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	42,00 €	27	42,00 €	86	42,00 €	Igual	0,00%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	42,49 €	550	41,17 €	821	41,66 €	Femin	-3,23%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	56,51 €	66	50,27 €	68	50,27 €	Femin	-12,41%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	77,33 €	1	77,33 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	125,00 €	1	125,00 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	80,00 €			1	80,00 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	77,51 €	1	57,15 €	2	67,33 €	Femin	-35,61%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	57,49 €	3	60,42 €	5	59,43 €	Infra	4,85%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	59,43 €	1	73,87 €	9	63,05 €	Infra	19,54%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	76,24 €	3	67,70 €	4	71,05 €	Femin	-12,60%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	79,23 €	15	89,24 €	28	82,51 €	Infra	11,21%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	72,06 €	2	72,06 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>69,31 €</b>	<b>88</b>	<b>66,67 €</b>	<b>117</b>	<b>66,67 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-3,96%</b>
DIPLOMADOS	1	66,67 €	3	72,22 €	4	69,44 €	Infra	7,69%
ESPECIALISTA	10	66,59 €	38	66,67 €	48	66,67 €	Infra	0,11%
INGENIERO SUPERIOR	3	69,44 €	8	72,22 €	11	69,44 €	Infra	3,85%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	68,61 €	8	75,00 €	10	73,61 €	Infra	8,52%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	70,37 €	31	70,46 €	44	70,37 €	Infra	0,13%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>44,30 €</b>	<b>23</b>	<b>45,55 €</b>	<b>177</b>	<b>44,38 €</b>	<b>Infra</b>	<b>2,74%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	50,24 €	1	50,24 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	50,24 €	1	50,24 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	88,61 €			1	88,61 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	88,61 €			1	88,61 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	51,29 €			1	51,29 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	51,29 €			1	51,29 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	47,00 €	4	47,00 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	45,58 €	3	45,58 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	47,00 €	1	47,00 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	42,42 €	1	42,42 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	42,42 €	1	42,42 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	44,30 €	10	44,38 €	143	44,34 €	Infra	0,19%
DIMOBA - ALICANTE	1	50,00 €			1	50,00 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	42,95 €	6	43,45 €	69	42,95 €	Infra	1,14%
DIMOBA - BARCELONA	7	46,03 €	1	45,55 €	8	45,55 €	Femin	-1,05%
DIMOBA - CADIZ	30	44,71 €			30	44,71 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	41,30 €			3	41,30 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	44,85 €	3	45,20 €	28	44,85 €	Infra	0,78%
DIMOBA - MURCIA	1	47,00 €			1	47,00 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	59,12 €			1	59,12 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	43,16 €			2	43,16 €	Femin	-100,00%
PEÓN			2	59,15 €	2	59,15 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	59,15 €	2	59,15 €	Infra	100,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	44,17 €	5	44,25 €	24	44,19 €	Infra	0,16%
DIMOBA - GRANADA	9	44,24 €	4	44,25 €	13	44,25 €	Infra	0,01%
DIMOBA - JAEN	1	42,35 €			1	42,35 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	41,88 €			2	41,88 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	47,02 €	1		8	47,02 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>43,19 €</b>	<b>828</b>	<b>42,96 €</b>	<b>1450</b>	<b>43,11 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,53%</b>

Sin embargo, el ratio de brecha salarial de la retribución total por mediana es un valor feminizado muy cercano a índices igualitarios un -0,53%, donde desaparecen en gran medida los efectos explicados anteriormente de la media.

### 6.3.4. Salario base – Por media

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Salario Base diario - Por media</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOC</b>	<b>81</b>	<b>37,52 €</b>	<b>47</b>	<b>37,54 €</b>	<b>128</b>	<b>37,53 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,05%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	42,28 €	1	42,28 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	36,99 €	1	36,99 €	2	36,99 €	Femin	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	49,32 €	1		2	49,32 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	37,12 €	42	37,12 €	118	37,12 €	Infra	0,01%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	45,78 €	2	45,80 €	5	45,79 €	Infra	0,04%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>40,56 €</b>	<b>670</b>	<b>40,95 €</b>	<b>1028</b>	<b>40,82 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,96%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	39,80 €	27	39,53 €	86	39,73 €	Femin	-0,67%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	40,11 €	550	39,47 €	821	39,66 €	Femin	-1,64%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	52,58 €	66	50,98 €	68	51,03 €	Femin	-3,14%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	58,49 €	1	58,49 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	39,93 €	1	39,93 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	39,35 €			1	39,35 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,87 €	1	39,51 €	2	45,19 €	Femin	-28,76%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	37,78 €	3	45,72 €	5	42,54 €	Infra	17,35%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	43,26 €	1	39,93 €	9	42,89 €	Femin	-8,35%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	40,96 €	3	39,79 €	4	40,08 €	Femin	-2,95%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	46,50 €	15	44,79 €	28	45,58 €	Femin	-3,82%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	42,20 €	2	42,20 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>39,44 €</b>	<b>88</b>	<b>38,67 €</b>	<b>117</b>	<b>38,84 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-1,99%</b>
DIPLOMADOS	1	40,65 €	3	41,06 €	4	40,96 €	Infra	1,02%
ESPECIALISTA	10	34,11 €	38	34,85 €	48	34,73 €	Infra	2,14%
INGENIERO SUPERIOR	3	42,89 €	8	41,61 €	11	41,96 €	Femin	-3,07%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	41,48 €	8	42,19 €	10	42,10 €	Infra	1,69%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	41,42 €	31	41,41 €	44	41,41 €	Femin	-0,02%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>39,72 €</b>	<b>23</b>	<b>39,90 €</b>	<b>177</b>	<b>39,74 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,45%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	38,00 €	4	38,00 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	39,48 €	3	39,48 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	35,03 €	1	35,03 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	39,58 €	10	38,07 €	143	39,47 €	Femin	-3,96%
DIMOBA - ALICANTE	1	33,33 €			1	33,33 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	37,94 €	6	37,88 €	69	37,93 €	Femin	-0,15%
DIMOBA - BARCELONA	7	40,48 €	1	38,29 €	8	40,17 €	Femin	-5,74%
DIMOBA - CADIZ	30	42,34 €			30	42,34 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	36,01 €			3	36,01 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	39,74 €	3	38,34 €	28	39,62 €	Femin	-3,66%
DIMOBA - MURCIA	1	43,30 €			1	43,30 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	54,94 €			1	54,94 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	41,79 €			2	41,79 €	Femin	-100,00%
PEÓN			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	39,14 €	5	43,08 €	24	39,76 €	Infra	9,16%
DIMOBA - GRANADA	9	43,03 €	4	43,08 €	13	43,05 €	Infra	0,13%
DIMOBA - JAEN	1	35,65 €			1	35,65 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	34,87 €			2	34,87 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	37,52 €	1		8	37,52 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>39,95 €</b>	<b>828</b>	<b>40,47 €</b>	<b>1450</b>	<b>40,26 €</b>	<b>Infra</b>	<b>1,28%</b>

La brecha salarial en los índices de Salario Base no es significativa, un 1,28%, donde la única categoría que presenta una brecha más significativa es la de "Oficial de primera administrativo" del Convenio colectivo de Auxiliares de Servicios, con un 17,35%, que obedece a una baja concentración de personal con 5 trabajadores, donde la antigüedad de los hombres en relación con las mujeres es mayor, tal y como se muestra en la siguiente tabla con desglose por tramos de antigüedad.

### 6.3.4.1. Salario base – Por media – Tramos de antigüedad

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Índices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOC</b>	<b>81</b>	<b>37,52 €</b>	<b>47</b>	<b>37,54 €</b>	<b>128</b>	<b>37,53 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,05%</b>
<b>COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS</b>			1	42,28 €	1	42,28 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			1	42,28 €	1	42,28 €	Infra	100,00%
<b>INFORMADOR</b>	1	36,99 €	1	36,99 €	2	36,99 €	Femin	0,00%
>=0 y <10	1	36,99 €	1	36,99 €	2	36,99 €	Femin	0,00%
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	49,32 €	1		2	49,32 €	Femin	-100,00%
>=0 y <10	1	49,32 €	1		2	49,32 €	Femin	-100,00%
<b>MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE</b>	76	37,12 €	42	37,12 €	118	37,12 €	Infra	0,01%
>=0 y <10	76	37,12 €	42	37,12 €	118	37,12 €	Infra	0,01%
<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA</b>	3	45,78 €	2	45,80 €	5	45,79 €	Infra	0,04%
>=0 y <10	3	45,78 €	2	45,80 €	5	45,79 €	Infra	0,04%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>40,56 €</b>	<b>670</b>	<b>40,95 €</b>	<b>1027</b>	<b>40,82 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,96%</b>
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	59	39,80 €	27	39,53 €	85	39,73 €	Femin	-0,67%
>=0 y <10	55	39,77 €	26	39,58 €	80	39,72 €	Femin	-0,47%
>=10 y <20	4	40,16 €	1	38,48 €	5	39,83 €	Femin	-4,37%
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	271	40,11 €	550	39,47 €	821	39,66 €	Femin	-1,64%
>=0 y <10	243	39,47 €	496	39,01 €	739	39,14 €	Femin	-1,18%
>=10 y <20	19	41,86 €	47	42,18 €	66	42,09 €	Infra	0,77%
>=20 y <30	9	47,77 €	7	47,29 €	16	47,56 €	Femin	-1,01%
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</b>	2	52,58 €	66	50,98 €	68	51,03 €	Femin	-3,14%
>=0 y <10	1	42,49 €	59	52,46 €	60	52,27 €	Infra	19,00%
>=10 y <20	1	62,66 €	7	40,16 €	8	42,97 €	Femin	-56,02%
<b>COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>			1	58,49 €	1	58,49 €	Infra	100,00%
>=20 y <30			1	58,49 €	1	58,49 €	Infra	100,00%
<b>DIRECTOR/A GENERAL</b>			1	39,93 €	1	39,93 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			1	39,93 €	1	39,93 €	Infra	100,00%
<b>EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL</b>	1	39,35 €			1	39,35 €	Femin	-100,00%
>=0 y <10	1	39,35 €			1	39,35 €	Femin	-100,00%
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	50,87 €	1	39,51 €	2	45,19 €	Femin	-28,76%
>=0 y <10			1	39,51 €	1	39,51 €	Infra	100,00%
>=10 y <20	1	50,87 €			1	50,87 €	Femin	-100,00%
<b>OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO</b>	2	37,78 €	3	45,72 €	5	42,54 €	Infra	17,35%
>=0 y <10	2	37,78 €			4	37,78 €	Femin	-100,00%
>=10 y <20			3	45,72 €	1	45,72 €	Infra	100,00%
<b>OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO</b>	8	43,26 €	1	39,93 €	9	42,89 €	Femin	-8,35%
>=0 y <10	5	40,86 €	1	39,93 €	6	40,70 €	Femin	-2,34%
>=10 y <20	2	45,92 €			2	45,92 €	Femin	-100,00%
>=20 y <30	1	49,93 €			1	49,93 €	Femin	-100,00%
<b>SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS</b>	1	40,96 €	3	39,79 €	4	40,08 €	Femin	-2,95%
>=0 y <10	1	40,96 €	1	39,51 €	2	40,24 €	Femin	-3,67%
>=10 y <20			2	39,93 €	2	39,93 €	Infra	100,00%
<b>TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO</b>	13	46,50 €	15	44,79 €	28	45,58 €	Femin	-3,82%
>=0 y <10	10	43,60 €	15	44,79 €	25	44,31 €	Infra	2,65%
>=10 y <20	3	56,16 €			3	56,16 €	Femin	-100,00%
<b>VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS</b>			2	42,20 €	2	42,20 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			2	42,20 €	2	42,20 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>39,44 €</b>	<b>88</b>	<b>38,67 €</b>	<b>117</b>	<b>38,84 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-1,99%</b>
<b>DIPLOMADOS</b>	1	40,65 €	3	41,06 €	4	40,96 €	Infra	1,02%
>=0 y <10	1	40,65 €	3	41,06 €	4	40,96 €	Infra	1,02%
<b>ESPECIALISTA</b>	10	34,11 €	38	34,85 €	48	34,73 €	Infra	2,14%
>=0 y <10	10	34,11 €	31	34,28 €	41	34,25 €	Infra	0,51%
>=10 y <20			7	37,22 €	7	37,22 €	Infra	100,00%
<b>INGENIERO SUPERIOR</b>	3	42,89 €	8	41,61 €	11	41,96 €	Femin	-3,07%
>=0 y <10	3	42,89 €	7	41,47 €	10	41,89 €	Femin	-3,43%
>=10 y <20			1	42,60 €	1	42,60 €	Infra	100,00%
<b>INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS</b>	2	41,48 €	8	42,19 €	10	42,10 €	Infra	1,69%
>=0 y <10	2	41,48 €	8	42,19 €	10	42,10 €	Infra	1,69%
<b>LICENCIADO/A SUPERIOR</b>	13	41,42 €	31	41,41 €	44	41,41 €	Femin	-0,02%
>=0 y <10	12	41,28 €	31	41,41 €	43	41,38 €	Infra	0,30%
>=10 y <20	1	42,90 €			1	42,90 €	Femin	-100,00%

CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	154	39,72 €	23	39,90 €	177	39,74 €	Infra	0,45%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
>=30 y <40	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
>=10 y <20	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	38,00 €	4	38,00 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			3	34,86 €	3	34,86 €	Infra	100,00%
>=10 y <20			1	44,28 €	1	44,28 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
>=0 y <10			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	39,58 €	10	38,07 €	143	39,47 €	Femin	-3,96%
>=0 y <10	106	38,91 €	9	37,74 €	115	38,82 €	Femin	-3,12%
>=10 y <20	20	41,16 €			20	41,16 €	Femin	-100,00%
>=20 y <30	7	41,67 €	1	40,06 €	8	41,47 €	Femin	-4,03%
PEÓN			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
>=10 y <20			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
PEÓN LIMPIADOR/A	19	39,14 €	5	43,08 €	24	39,76 €	Infra	9,16%
>=0 y <10	12	36,95 €	4	41,79 €	16	37,83 €	Infra	11,59%
>=10 y <20	4	43,25 €	1	45,66 €	5	43,73 €	Infra	5,29%
>=20 y <30	1	40,29 €			1	40,29 €	Femin	-100,00%
>=30 y <40	2	40,17 €			2	40,17 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>39,95 €</b>	<b>827</b>	<b>40,47 €</b>	<b>1449</b>	<b>40,26 €</b>	<b>Infra</b>	<b>1,28%</b>

### 6.3.5. Salario base – Por mediana

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
Salario Base diario - Por mediana	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOC</b>	<b>81</b>	<b>37,13 €</b>	<b>47</b>	<b>37,13 €</b>	<b>128</b>	<b>37,13 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,00%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	42,28 €	1	42,28 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	36,99 €	1	36,99 €	2	36,99 €	Femin	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	49,32 €	1	49,32 €	2	49,32 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	37,13 €	42	37,13 €	118	37,13 €	Infra	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	45,78 €	2	45,80 €	5	45,79 €	Infra	0,04%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>39,93 €</b>	<b>670</b>	<b>39,63 €</b>	<b>1028</b>	<b>39,93 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,76%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	39,93 €	27	39,93 €	86	39,93 €	Igual	0,00%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	40,01 €	550	39,35 €	821	39,35 €	Femin	-1,69%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	52,58 €	66	42,49 €	68	42,49 €	Femin	-23,73%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	58,49 €	1	58,49 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	39,93 €	1	39,93 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	39,35 €			1	39,35 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	50,87 €	1	39,51 €	2	45,19 €	Femin	-28,76%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	37,78 €	3	47,90 €	5	39,93 €	Infra	21,11%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	42,78 €	1	39,93 €	9	42,13 €	Femin	-7,15%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	40,96 €	3	39,93 €	4	39,93 €	Femin	-2,60%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	41,54 €	15	39,93 €	28	40,19 €	Femin	-4,03%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	42,20 €	2	42,20 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>41,15 €</b>	<b>88</b>	<b>40,65 €</b>	<b>117</b>	<b>40,72 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-1,23%</b>
DIPLOMADOS	1	40,65 €	3	41,15 €	4	40,90 €	Infra	1,22%
ESPECIALISTA	10	33,87 €	38	34,29 €	48	34,29 €	Infra	1,22%
INGENIERO SUPERIOR	3	42,89 €	8	41,27 €	11	41,40 €	Femin	-3,91%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	41,48 €	8	43,01 €	10	42,24 €	Infra	3,56%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	41,15 €	31	41,15 €	44	41,15 €	Igual	0,00%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>38,78 €</b>	<b>23</b>	<b>38,89 €</b>	<b>177</b>	<b>38,83 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,28%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	43,30 €	1	43,30 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	64,58 €			1	64,58 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	38,24 €			1	38,24 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	35,03 €	4	35,03 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	39,48 €	3	39,48 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	35,03 €	1	35,03 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	34,87 €	1	34,87 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	38,64 €	10	38,29 €	143	38,61 €	Femin	-0,92%
DIMOBA - ALICANTE	1	33,33 €			1	33,33 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	37,96 €	6	38,39 €	69	37,96 €	Infra	1,11%
DIMOBA - BARCELONA	7	39,93 €	1	38,29 €	8	38,29 €	Femin	-4,30%
DIMOBA - CADIZ	30	42,89 €			30	42,89 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	36,01 €			3	36,01 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	38,29 €	3	38,34 €	28	38,29 €	Infra	0,13%
DIMOBA - MURCIA	1	43,30 €			1	43,30 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	54,94 €			1	54,94 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	41,79 €			2	41,79 €	Femin	-100,00%
PEÓN			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	45,21 €	2	45,21 €	Infra	100,00%
PEÓN LIMPIADOR/A	19	39,87 €	5	42,73 €	24	40,25 €	Infra	6,71%
DIMOBA - GRANADA	9	43,34 €	4	42,73 €	13	42,73 €	Femin	-1,41%
DIMOBA - JAEN	1	35,65 €			1	35,65 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	34,87 €			2	34,87 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	38,14 €	1		8	38,14 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>39,69 €</b>	<b>828</b>	<b>39,35 €</b>	<b>1450</b>	<b>39,55 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,87%</b>

Al igual que en el ratio de brecha salarial de la retribución total por mediana, el ratio de salario base por mediana es un valor feminizado muy cercano a índices igualitarios un -0,87%, donde desaparece el efecto explicado anteriormente de la medida de media salarial.

### 6.3.6. Complemento salarial diario – Por media

DescSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Complementos salariales diario - Por media</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOC</b>	<b>81</b>	<b>0,24 €</b>	<b>47</b>	<b>0,40 €</b>	<b>128</b>	<b>0,30 €</b>	<b>Infra</b>	<b>40,57%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	9,56 €	1	9,56 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	3,76 €	1	3,67 €	2	3,72 €	Femin	-2,45%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	3,02 €	1		2	3,02 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	0,00 €	42	0,00 €	118	0,00 €	Femin	-100,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	5,50 €	2	0,00 €	5	2,75 €	Femin	-100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>5,27 €</b>	<b>670</b>	<b>4,93 €</b>	<b>1028</b>	<b>5,05 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-6,88%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	4,87 €	27	5,93 €	86	5,14 €	Infra	18,01%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	2,60 €	550	2,36 €	821	2,43 €	Femin	-10,18%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	2,16 €	66	4,95 €	68	4,85 €	Infra	56,25%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	18,84 €	1	18,84 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	85,07 €	1	85,07 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	40,65 €			1	40,65 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	22,54 €	1	13,74 €	2	18,14 €	Femin	-64,12%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	17,66 €	3	23,20 €	5	20,98 €	Infra	23,88%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	16,42 €	1	33,94 €	9	18,37 €	Infra	51,61%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	35,27 €	3	26,31 €	4	28,55 €	Femin	-34,06%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	30,70 €	15	57,67 €	28	45,15 €	Infra	46,76%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	27,99 €	2	27,99 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>27,51 €</b>	<b>88</b>	<b>28,26 €</b>	<b>117</b>	<b>28,09 €</b>	<b>Infra</b>	<b>2,65%</b>
DIPLOMADOS	1	24,36 €	3	27,56 €	4	26,76 €	Infra	11,62%
ESPECIALISTA	10	29,60 €	38	28,13 €	48	28,37 €	Femin	-5,25%
INGENIERO SUPERIOR	3	25,77 €	8	29,15 €	11	28,23 €	Infra	11,58%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	25,31 €	8	31,75 €	10	30,94 €	Infra	20,29%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	27,16 €	31	27,43 €	44	27,35 €	Infra	0,97%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>4,69 €</b>	<b>23</b>	<b>6,31 €</b>	<b>177</b>	<b>4,90 €</b>	<b>Infra</b>	<b>25,57%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	6,94 €	1	6,94 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	6,94 €	1	6,94 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	24,04 €			1	24,04 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	24,04 €			1	24,04 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	10,55 €			1	10,55 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	10,55 €			1	10,55 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	7,22 €	4	7,22 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	6,10 €	3	6,10 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	9,46 €	1	9,46 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	5,06 €	1	5,06 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	5,06 €	1	5,06 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	4,57 €	10	6,04 €	143	4,67 €	Infra	24,31%
DIMOBA - ALICANTE	1	13,33 €			1	13,33 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	4,42 €	6	5,33 €	69	4,50 €	Infra	16,99%
DIMOBA - BARCELONA	7	6,10 €	1	7,26 €	8	6,26 €	Infra	16,06%
DIMOBA - CADIZ	30	2,59 €			30	2,59 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	4,44 €			3	4,44 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	6,22 €	3	6,86 €	28	6,28 €	Infra	9,33%
DIMOBA - MURCIA	1	3,71 €			1	3,71 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	4,18 €			1	4,18 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	0,00 €			2	0,00 €	Igual	0,00%
PEÓN			2	13,93 €	2	13,93 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	13,93 €	2	13,93 €	Infra	100,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	3,85 €	5	1,13 €	24	3,42 €	Femin	-240,86%
DIMOBA - GRANADA	9	0,77 €	4	1,13 €	13	0,89 €	Infra	31,54%
DIMOBA - JAEN	1	6,70 €			1	6,70 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	4,28 €			2	4,28 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	5,96 €	1		8	5,96 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>5,72 €</b>	<b>828</b>	<b>7,67 €</b>	<b>1450</b>	<b>6,87 €</b>	<b>Infra</b>	<b>25,48%</b>

El índice de brecha salarial en los complementos Salariales es más alto un 25,48% masculinizado, que obedece a varios factores que a continuación se indican y que se explican por convenios:

#### Convenio colectivo ocio, educación y animación sociocultural

El ratio de brecha salarial en complementos salariales para el convenio "Colectivo de Ocio Educación y Animación Sociocultural" es alto un 40,57%, pero de poco impacto en el ratio general y que obedece a que en la categoría de "Coordinador/a de actividades y proyectos",

hay un único trabajador hombre con un complemento salarial más elevado que en el resto de las categorías de este convenio.

#### Convenio colectivo servicios auxiliares

Aunque el convenio "Colectivo de Auxiliares de Servicios", presenta un ratio de brecha salarial feminizado -6,88% en la media de los complementos salariales, las categorías de "Oficial de primera administrativo" y "Oficial de segunda administrativo", presentan un ratio masculinizado del 23,88% y del 51,61% respectivamente, debido a que varios de los trabajadores hombres están dedicados a labores de áreas comerciales y de licitación pública con algunos complementos-incentivos vinculados a objetivos de ventas. Además, es el convenio donde se concentra la contratación de los Puestos de Dirección ostentados por hombres, en las categorías de "Director General" y "Titulado Superior/a o Medio", con los complementos salariales más altos de la empresa.

#### Convenio colectivo siderometalúrgica Jaén

Distintas categorías dentro del convenio colectivo de la Siderometalurgia de Jaén, que por las características de la relación comercial con el cliente Valeo Iluminación, aun siendo personal de la misma categoría profesional, existen distintos complementos salariales que se abonan en base a funciones determinada de puestos de trabajo con una mayor concentración de hombres en relación a las mujeres, donde sin embargo el ratio de brecha salarial en el conjunto del convenio no es muy alto un 2,65%, dado que las categorías con mayor concentración de trabajadores, presentan índices feminizados o muy cercanos a valores igualitarios.

#### Convenios provinciales de limpieza

En los convenios provinciales de limpieza la brecha salarial es del 25,57% masculinizada, que obedece, tal y como se ha indicado anteriormente en la medida de retribución total por media, a motivos de subrogaciones en categorías y convenios provinciales específicos con presencia única de hombres (convenios provinciales de Madrid, Sevilla y Murcia) y categorías de especialización mejor remuneradas para los hombres de "auxiliar de servicio especializado" en el convenio provincial de limpieza de Murcia y "especialistas" en los convenios provinciales de Barcelona y Sevilla.

### 6.3.7. Complemento salarial diario – Por mediana

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Complementos salariales diario - Por mediana</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOC</b>	<b>81</b>	<b>3,39 €</b>	<b>47</b>	<b>6,62 €</b>	<b>128</b>	<b>3,72 €</b>	<b>Infra</b>	<b>48,75%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	9,56 €	1	9,56 €	Infra	100,00%
INFORMADOR	1	3,76 €	1	3,67 €	2	3,72 €	Femin	-2,45%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	3,02 €	1		2	3,02 €	Femin	-100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	0,12 €	42		118	0,12 €	Femin	-100,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	5,50 €	2		5	5,50 €	Femin	-100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>4,66 €</b>	<b>670</b>	<b>4,24 €</b>	<b>1028</b>	<b>4,40 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-9,97%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	5,59 €	27	11,24 €	86	5,63 €	Infra	50,24%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	2,95 €	550	3,15 €	821	3,14 €	Infra	6,29%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	4,33 €	66	4,87 €	68	4,79 €	Infra	11,04%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	18,84 €	1	18,84 €	Infra	100,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	85,07 €	1	85,07 €	Infra	100,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	40,65 €	1	40,65 €	1	40,65 €	Femin	-100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	22,54 €	1	13,74 €	2	18,14 €	Femin	-64,12%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	17,66 €	3	19,34 €	5	19,34 €	Infra	8,71%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	13,37 €	1	33,94 €	9	15,63 €	Infra	60,61%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	35,27 €	3	28,19 €	4	29,28 €	Femin	-25,11%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	24,66 €	15	41,33 €	28	33,58 €	Infra	40,34%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	27,99 €	2	27,99 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>27,42 €</b>	<b>88</b>	<b>28,73 €</b>	<b>117</b>	<b>27,61 €</b>	<b>Infra</b>	<b>4,56%</b>
DIPLOMADOS	1	24,36 €	3	29,06 €	4	26,72 €	Infra	16,17%
ESPECIALISTA	10	31,11 €	38	29,47 €	48	29,73 €	Femin	-5,57%
INGENIERO SUPERIOR	3	25,01 €	8	28,54 €	11	25,02 €	Infra	12,37%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	35,27 €	8	31,97 €	10	29,69 €	Infra	20,85%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	27,42 €	31	27,46 €	44	27,42 €	Infra	0,15%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>4,20 €</b>	<b>23</b>	<b>6,10 €</b>	<b>177</b>	<b>4,22 €</b>	<b>Infra</b>	<b>31,17%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	6,94 €	1	6,94 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MURCIA			1	6,94 €	1	6,94 €	Infra	100,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	24,04 €			1	24,04 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	1	24,04 €			1	24,04 €	Femin	-100,00%
ENCARGADO GRAL	1	10,55 €			1	10,55 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	10,55 €			1	10,55 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	6,10 €	4	6,10 €	Infra	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	6,10 €	3	6,10 €	Infra	100,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	9,46 €	1	9,46 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	5,06 €	1	5,06 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	5,06 €	1	5,06 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	4,18 €	10	6,10 €	143	4,20 €	Infra	31,35%
DIMOBA - ALICANTE	1	13,33 €			1	13,33 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	3,93 €	6	3,94 €	69	3,93 €	Infra	0,28%
DIMOBA - BARCELONA	7	6,10 €	1	7,26 €	8	6,10 €	Infra	16,07%
DIMOBA - CADIZ	30	1,30 €			30	1,30 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	4,44 €			3	4,44 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	6,10 €	3	6,86 €	28	6,10 €	Infra	11,18%
DIMOBA - MURCIA	1	3,71 €			1	3,71 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	4,18 €			1	4,18 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2				2		Igual	0,00%
PEÓN			2	13,93 €	2	13,93 €	Infra	100,00%
DIMOBA - MADRID			2	13,93 €	2	13,93 €	Infra	100,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	3,91 €	5	1,69 €	24	3,55 €	Femin	-130,96%
DIMOBA - GRANADA	9	1,13 €	4	1,69 €	13	1,38 €	Infra	33,43%
DIMOBA - JAEN	1	6,70 €			1	6,70 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - MALAGA	2	4,28 €			2	4,28 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	6,32 €	1		8	6,32 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>4,95 €</b>	<b>828</b>	<b>6,02 €</b>	<b>1450</b>	<b>5,47 €</b>	<b>Infra</b>	<b>17,80%</b>

El ratio de brecha salarial para los complementos salariales por mediana es del 17,80% masculinizado, un poco menor al ratio de la media, ya que se anulan los efectos de salarios más altos en los puestos de Dirección.

### 6.3.8. Complemento extrasalarial diario – Por media

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Complementos Extrasalariales diario - Por media</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOC</b>	<b>81</b>	<b>0,00 €</b>	<b>47</b>	<b>0,00 €</b>	<b>128</b>	<b>0,00 €</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
INFORMADOR	1	0,00 €	1	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	0,00 €	1		2	0,00 €	Igual	0,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	0,00 €	42	0,00 €	118	0,00 €	Igual	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	0,00 €	2	0,00 €	5	0,00 €	Igual	0,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>0,47 €</b>	<b>670</b>	<b>0,47 €</b>	<b>1028</b>	<b>0,47 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-0,83%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	0,52 €	27	0,38 €	86	0,49 €	Femin	-38,33%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	0,30 €	550	0,33 €	821	0,32 €	Infra	6,83%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	1,77 €	66	1,08 €	68	1,11 €	Femin	-63,00%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIRECTOR/A GENERAL			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	4,10 €	1	3,91 €	2	4,00 €	Femin	-4,74%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	2,05 €	3	3,43 €	5	2,88 €	Infra	40,32%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	2,03 €	1	0,00 €	9	1,81 €	Femin	-100,00%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	0,00 €	3	2,73 €	4	2,05 €	Infra	100,00%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	1,03 €	15	0,91 €	28	0,97 €	Femin	-13,57%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS			2	1,87 €	2	1,87 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>1,75 €</b>	<b>88</b>	<b>1,75 €</b>	<b>117</b>	<b>1,75 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,09%</b>
DIPLOMADOS	1	1,66 €	3	1,74 €	4	1,72 €	Infra	4,69%
ESPECIALISTA	10	1,74 €	38	1,75 €	48	1,75 €	Infra	0,40%
INGENIERO SUPERIOR	3	1,71 €	8	1,81 €	11	1,78 €	Infra	5,70%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	1,83 €	8	1,81 €	10	1,81 €	Femin	-1,11%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	1,77 €	31	1,73 €	44	1,74 €	Femin	-2,19%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>0,63 €</b>	<b>23</b>	<b>0,88 €</b>	<b>177</b>	<b>0,66 €</b>	<b>Infra</b>	<b>27,61%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - MURCIA			1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - GIRONA	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
ENCARGADO GRAL	1	2,50 €			1	2,50 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	1	2,50 €			1	2,50 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA			4	0,83 €	4	0,83 €	Igual	100,00%
DIMOBA - BARCELONA			3	0,00 €	3	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - SEVILLA			1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO			1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
DIMOBA - CASTELLON			1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	0,45 €	10	1,11 €	143	0,49 €	Infra	59,49%
DIMOBA - ALICANTE	1	3,33 €			1	3,33 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - ALMERIA	63	0,84 €	6	1,93 €	69	0,93 €	Infra	56,49%
DIMOBA - BARCELONA	7	0,00 €	1	0,00 €	8	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - CADIZ	30	0,00 €			30	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - CORDOBA	3	0,85 €			3	0,85 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - GIRONA	25	0,00 €	3	0,00 €	28	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - MURCIA	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - PONTEVEDRA	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - ZARAGOZA	2	1,37 €			2	1,37 €	Femin	-100,00%
PEÓN			2	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - MADRID			2	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	1,68 €	5	0,71 €	24	1,53 €	Femin	-135,80%
DIMOBA - GRANADA	9	0,66 €	4	0,71 €	13	0,68 €	Infra	7,17%
DIMOBA - JAEN	1	0,00 €			1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMOBA - MALAGA	2	2,73 €			2	2,73 €	Femin	-100,00%
DIMOBA - SEVILLA	7	2,50 €	1		8	2,50 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>0,53 €</b>	<b>828</b>	<b>0,62 €</b>	<b>1450</b>	<b>0,58 €</b>	<b>Infra</b>	<b>14,80%</b>

#### Análisis por convenios:

##### Convenio colectivo ocio, educación y animación sociocultural

En este convenio no se han abonado ningún importe por complementos extrasalariales.

##### Convenio colectivo servicios auxiliares

La brecha salarial para este convenio en la media de complementos extrasalariales, está en valores muy cercanos a igualitarios -0,83% feminizada, presentando un único ratio significativo mayor masculinizado del 40,32% en la categoría de “oficial de primera administrativo” debido a una baja concentración general de empleados (2 mujeres y 3 hombres) y que uno de los trabajadores hombre por el desarrollo de su actividad comercial, ha tenido una mayor percepción de gastos de desplazamiento en el periodo.



#### Convenio colectivo siderometalúrgica Jaén

Es el convenio con mayor salario medio en percepciones extrasalariales, aunque no significativo 1,75 € media diaria, consecuencia de compensaciones de gastos por viajes a los empleados técnicos vinculados a la actividad del cliente Valeo Iluminación, que realizan viajes a distintas instalaciones del cliente tanto en el ámbito nacional como internacional. El ratio de brecha salarial para esta medida es del 0,09 % masculinizada muy cercana a valores igualitarios 0.

#### Convenios provinciales de limpieza

Este es el convenio que presenta un ratio de brecha salarial en la medida de complementos extrasalariales mayor con un valor de 27,61% masculinizada, motivado a que existen pocos trabajadores dentro de este convenio con este tipo de percepciones y que no es de gran representación en la masa salarial total. Son conceptos que se abonan en mayor medida como compensación de gastos desplazamientos en funciones especializadas con mayor presencia en hombres (cristaleros-ruteros), trabajos de limpieza de cristales en diversos clientes dentro de una misma jornada laboral con necesidad de desplazamientos más frecuentes.

### 6.3.9. Complemento extrasalarial diario – Por mediana

DescrSexo	Mujer		Hombre		Totales		Indices	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	IndFeminiz	BrechaSalarial
<b>Complementos Extrasalariales diario - Por mediana</b>								
<b>CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACION SOC</b>	<b>81</b>	<b>0,00 €</b>	<b>47</b>	<b>0,00 €</b>	<b>128</b>	<b>0,00 €</b>	<b>Igual</b>	<b>0,00%</b>
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS		0,00 €	1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
INFORMADOR	1	0,00 €	1	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	0,00 €	1	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	76	0,00 €	42	0,00 €	118	0,00 €	Igual	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	3	0,00 €	2	0,00 €	5	0,00 €	Igual	0,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES</b>	<b>358</b>	<b>3,51 €</b>	<b>670</b>	<b>3,30 €</b>	<b>1028</b>	<b>3,38 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-6,58%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	59	3,74 €	27	3,79 €	86	3,74 €	Infra	1,40%
AUXILIAR DE SERVICIOS	271	2,86 €	550	4,05 €	821	3,20 €	Infra	29,39%
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO	2	3,54 €	66	1,00 €	68	1,00 €	Femin	-253,50%
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		0,00 €	1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIRECTOR/A GENERAL		0,00 €	1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	4,10 €	1	3,91 €	2	4,00 €	Femin	-4,74%
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO	2	4,10 €	3	3,74 €	5	3,74 €	Femin	-9,61%
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	8	3,84 €	1	0,00 €	9	3,84 €	Femin	-100,00%
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	1	0,00 €	3	4,10 €	4	4,10 €	Infra	100,00%
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO	13	3,40 €	15	3,07 €	28	3,07 €	Femin	-10,67%
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS		0,00 €	2	3,74 €	2	3,74 €	Infra	100,00%
<b>CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN</b>	<b>29</b>	<b>1,79 €</b>	<b>88</b>	<b>1,80 €</b>	<b>117</b>	<b>1,80 €</b>	<b>Infra</b>	<b>0,12%</b>
DIPLOMADOS	1	1,66 €	3	1,76 €	4	1,71 €	Infra	5,90%
ESPECIALISTA	10	1,79 €	38	1,80 €	48	4,30 €	Infra	0,35%
INGENIERO SUPERIOR	3	1,76 €	8	1,82 €	11	1,82 €	Infra	3,29%
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	2	1,83 €	8	1,82 €	10	1,82 €	Femin	-0,61%
LICENCIADO/A SUPERIOR	13	1,79 €	31	1,79 €	44	1,79 €	Femin	-0,04%
<b>CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA</b>	<b>154</b>	<b>1,60 €</b>	<b>23</b>	<b>1,07 €</b>	<b>177</b>	<b>1,51 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-49,85%</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO		0,00 €	1	0,00 €	1	1,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - MURCIA		0,00 €	1	0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - GIRONA	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
ENCARGADO GRAL	1	2,50 €		0,00 €	1	2,50 €	Femin	-100,00%
DIMObA - SEVILLA	1	2,50 €		0,00 €	1	2,50 €	Femin	-100,00%
ESPECIALISTA		0,00 €	4	2,50 €	4	4,30 €	Infra	100,00%
DIMObA - BARCELONA		0,00 €	3	0,00 €	3	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - SEVILLA		0,00 €	1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
JEFE/A DE EQUIPO		0,00 €	1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
DIMObA - CASTELLON		0,00 €	1	2,50 €	1	2,50 €	Infra	100,00%
LIMPIADOR/A	133	1,36 €	10	3,87 €	143	1,36 €	Infra	64,75%
DIMObA - ALICANTE	1	3,33 €		0,00 €	1	3,33 €	Femin	-100,00%
DIMObA - ALMERIA	63	1,36 €	6	3,87 €	69	1,36 €	Infra	64,75%
DIMObA - BARCELONA	7	0,00 €	1	0,00 €	8	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - CADIZ	30	0,00 €		0,00 €	30	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - CORDOBA	3	0,85 €		0,00 €	3	0,85 €	Femin	-100,00%
DIMObA - GIRONA	25	0,00 €	3	0,00 €	28	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - MURCIA	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - PONTEVEDRA	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - ZARAGOZA	2	1,37 €		0,00 €	2	1,37 €	Femin	-100,00%
PEÓN		0,00 €	2	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - MADRID		0,00 €	2	0,00 €	2	0,00 €	Igual	0,00%
PEON LIMPIADOR/A	19	2,50 €	5	0,99 €	24	2,36 €	Femin	-151,98%
DIMObA - GRANADA	9	0,97 €	4	0,99 €	13	0,98 €	Infra	2,48%
DIMObA - JAEN	1	0,00 €		0,00 €	1	0,00 €	Igual	0,00%
DIMObA - MALAGA	2	2,73 €		0,00 €	2	2,73 €	Femin	-100,00%
DIMObA - SEVILLA	7	2,50 €	1	0,00 €	8	7,51 €	Femin	-100,00%
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>2,49 €</b>	<b>828</b>	<b>1,82 €</b>	<b>1450</b>	<b>1,82 €</b>	<b>Femin</b>	<b>-36,96%</b>

Sin embargo, el ratio de brecha salarial en la medida de complementos extrasalariales por mediana, queda con índice invertido con respecto a la medida de media salarial, con un ratio del -36,96% feminizado, ya que desaparecen los valores atípicos, en gran parte por lo analizado anteriormente en los convenios provinciales de limpieza, en la figura de cristaleros-ruteros, ya que hay muy poca concentración de trabajadores con la percepción de complementos extrasalariales.

#### Auditoria Retributiva

Registro de los valores medios y las medianas de los salarios base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos según la agrupación de puestos de la valoración de puestos de trabajo

**CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL**

Agrupación según valoración de puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS(569) INFORMADOR(570)
Agrupación 6	JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS(569) MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE(506) TÉCNICO/A ESPECIALISTA(547)

CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	AGRUP. VALOR PUESTO	
	Agrupación 7	Agrupación 6
<b>Categoría Puesto-Empresa</b>		
COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS	1	0
INFORMADOR	2	0
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS	2	0
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	0	118
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	0	5

## REGISTRO SALARIOS MEDIOS DIARIOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>0%</b>	<b>41%</b>		<b>0%</b>
Hombre	47	37,54 €	0,40 €	0,00 €	37,94 €
Mujer	81	37,52 €	0,24 €	0,00 €	37,76 €
<b>Agrupación 7</b>	<b>5</b>	<b>-9%</b>	<b>49%</b>		<b>-1%</b>
Hombre	3	39,64 €	6,62 €	0,00 €	46,25 €
Mujer	2	43,16 €	3,39 €	0,00 €	46,55 €
<b>Agrupación 6</b>	<b>123</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>
Hombre	44	37,40 €	0,00 €	0,00 €	37,40 €
Mujer	79	37,29 €	0,11 €	0,00 €	37,41 €

La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,47% masculinizada, con ratios de brecha salarial muy similares en las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

El ratio de brecha salarial en complementos salariales para el convenio "Colectivo de Ocio Educación y Animación Sociocultural" en la agrupación 7, es alto un 49%, pero de poco impacto en el ratio general y que obedece a que en la categoría de "Coordinador/a de actividades y proyectos", hay un único trabajador hombre con un complemento salarial más elevado por razones de condiciones contractuales de subrogación, que en el resto de categorías de este convenio.

### CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES

#### Agrupación según valoración de puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
☐ Agrupación 10	DIRECTOR/A GENERAL(898)
☐ Agrupación 9	JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS(734) SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS(734)
☐ Agrupación 8	COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS(665) EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL(669)
☐ Agrupación 6	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO(518) OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO(519) TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO(500)
☐ Agrupación 5	OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO(432)
☐ Agrupación 4	AUXILIAR DE SERVICIOS(325)
☐ Agrupación 3	VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS(378) AUXILIAR ADMINISTRATIVO(258)

CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	AGRUP. VALOR PUESTO						
Categoría Puesto-Empresa	Agrupación 10	Agrupación 9	Agrupación 8	Agrupación 6	Agrupación 5	Agrupación 4	Agrupación 3
DIRECTOR/A GENERAL	1						
JEFE/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		2					
SUPERVISOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS		4					
COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO / SERVICIOS			1				
EJECUTIVO / CONSULTOR/A COMERCIAL			1				
AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO					68		
OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO					5		
TITULADO SUPERIOR/A O MEDIO					28		
OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO						9	
AUXILIAR DE SERVICIOS							821
VENDEDOR/A / PROMOTOR/A DE VENTAS							2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO							86

## REGISTRO SALARIOS MEDIOS DIARIOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>1028</b>	<b>1%</b>	<b>-7%</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>
Hombre	670	40,95 €	4,93 €	0,47 €	46,35 €
Mujer	358	40,56 €	5,27 €	0,47 €	46,30 €

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>Agrupación 10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	39,93 €	85,07 €	0,00 €	125,00 €
Mujer		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>Agrupación 9</b>	<b>6</b>	<b>-16%</b>	<b>-25%</b>	<b>32%</b>	<b>-17%</b>
Hombre	4	39,72 €	23,17 €	3,03 €	65,91 €
Mujer	2	45,91 €	28,91 €	2,05 €	76,87 €
<b>Agrupación 8</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>	<b>-116%</b>		<b>-3%</b>
Hombre	1	58,49 €	18,84 €	0,00 €	77,33 €
Mujer	1	39,35 €	40,65 €	0,00 €	80,00 €
<b>Agrupación 6</b>	<b>101</b>	<b>7%</b>	<b>-61%</b>	<b>-8%</b>	<b>-10%</b>
Hombre	84	49,55 €	16,07 €	1,14 €	66,76 €
Mujer	17	46,19 €	25,81 €	1,24 €	73,24 €
<b>Agrupación 5</b>	<b>9</b>	<b>-8%</b>	<b>52%</b>		<b>16%</b>
Hombre	1	39,93 €	33,94 €	0,00 €	73,87 €
Mujer	8	43,26 €	16,42 €	2,03 €	61,71 €
<b>Agrupación 4</b>	<b>823</b>	<b>-2%</b>	<b>-5%</b>	<b>9%</b>	<b>-2%</b>
Hombre	552	39,48 €	2,48 €	0,33 €	42,30 €
Mujer	271	40,11 €	2,60 €	0,30 €	43,02 €
<b>Agrupación 3</b>	<b>86</b>	<b>-1%</b>	<b>18%</b>	<b>-38%</b>	<b>1%</b>
Hombre	27	39,53 €	5,93 €	0,38 €	45,84 €
Mujer	59	39,80 €	4,87 €	0,52 €	45,19 €

La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,47% masculinizada, no presentando ratios de brecha salarial superiores al 25% en ninguna de las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

La agrupación 8, en la medida de salario base presenta un ratio de brecha salarial del 33% masculinizada, debido a la muy baja concentración de trabajadores en esta agrupación, solo dos empleados en las categoría de "Coordinador/a Departamento/ Servicios" (un hombre) y la categoría de "Ejecutivo / Consultor/a Comercial" (una mujer), con salarios base por convenio distintos y donde sin embargo la brecha en la retribución total para esta agrupación es del -3% feminizada, por la percepción de complementos salariales mayores para la categoría de "Ejecutivo / Consultor/a Comercial", asociadas a la responsabilidad y valoración del puesto.

Aunque el convenio "Colectivo de Auxiliares de Servicios", presenta un ratio de brecha salarial feminizado -6,88% en la media de los complementos salariales, para la agrupación 5 de la valoración de puestos de trabajo, presenta un ratio de brecha del 52% masculinizada debido a la representación de una única categoría "Oficial de segunda administrativo", donde varios de los trabajadores hombres están dedicados a labores de áreas comerciales y de licitación pública con algunos complementos-incentivos vinculados a objetivos de ventas.

## CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA

### Agrupación según valoración de puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	DIPLOMADOS(624) INGENIERO SUPERIOR(624) INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS(624)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	LICENCIADO/A SUPERIOR(645) ESPECIALISTA(531)

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA JAEN	AGRUP. VALOR PUESTO	
Categoría Puesto-Empresa	Agrupación 7	Agrupación 6
DIPLOMADOS	4	
INGENIERO SUPERIOR	11	
INGENIERO TÉCNICO/A / PÉRITOS	10	
LICENCIADO/A SUPERIOR	44	
ESPECIALISTA		48

### REGISTRO SALARIOS MEDIOS DIARIOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

	Nº	SALARIO BASE	COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>-2%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Hombre	88	38,67 €	28,26 €	1,75 €	68,68 €
Mujer	29	39,44 €	27,51 €	1,75 €	68,70 €
<b>Agrupación 7</b>	<b>69</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>
Hombre	50	41,54 €	28,35 €	1,76 €	71,65 €
Mujer	19	41,64 €	26,64 €	1,76 €	70,03 €
<b>Agrupación 6</b>	<b>48</b>	<b>2%</b>	<b>-5%</b>	<b>0%</b>	<b>-1%</b>
Hombre	38	34,85 €	28,13 €	1,75 €	64,73 €
Mujer	10	34,11 €	29,60 €	1,74 €	65,45 €

La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios -0,03% feminizada, con ratios de brecha salarial muy similares en las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo, 2% en la agrupación 7 donde se clasifican la mayoría de las categorías profesionales de este convenio y un -1,12% en la agrupación 6 donde se clasifica la categoría de "Especialista".

El ratio de brecha salarial en complementos salariales para el convenio "Colectivo Siderometalúrgica de Jaén", no existen diferencias altas, 6% masculinizada en la agrupación 7 y para la agrupación 6 del -5% feminizada.

## CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA

### Agrupación según valoración de puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO(332) ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO(353) ENCARGADO GRAL(319) JEFE/A DE EQUIPO(328)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	ESPECIALISTA(261) LIMPIADOR/A(273)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	PEÓN(226) PEON LIMPIADOR/A(225)

CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA	AGRUP. VALOR PUESTO		
Categoría Puesto-Empresa	Agrupación 4	Agrupación 3	Agrupación 2
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO</i>	1		
<i>ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO</i>	1		
<i>ENCARGADO GRAL</i>	1		
<i>JEFE/A DE EQUIPO</i>	1		
<i>ESPECIALISTA</i>		4	
<i>LIMPIADOR/A</i>		143	
<i>PEÓN</i>			2
<i>PEON LIMPIADOR/A</i>			24

### REGISTRO SALARIOS MEDIOS DIARIOS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).



			COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>0%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>4,32%</b>
Hombre	23	39,90 €	6,31 €	0,88 €	47,08 €
Mujer	154	39,72 €	4,69 €	0,63 €	45,05 €

			COMPLEM. SALARIALES	COMPLEM. EXTRASALARIALES	RETRIBUCIÓN TOTAL
<b>Agrupación 4</b>	<b>4</b>	<b>-32%</b>	<b>-188%</b>	<b>0%</b>	<b>-51%</b>
Hombre	2	39,08 €	6,00 €	1,25 €	46,33 €
Mujer	2	51,41 €	17,29 €	1,25 €	69,95 €
<b>Agrupación 3</b>	<b>147</b>	<b>-4%</b>	<b>28%</b>	<b>56%</b>	<b>2%</b>
Hombre	14	38,05 €	6,39 €	1,02 €	45,47 €
Mujer	133	39,58 €	4,57 €	0,45 €	44,60 €
<b>Agrupación 2</b>	<b>26</b>	<b>11%</b>	<b>38%</b>	<b>-293%</b>	<b>12%</b>
Hombre	7	43,94 €	6,25 €	0,43 €	50,62 €
Mujer	19	39,14 €	3,85 €	1,68 €	44,67 €

La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio es del 4,32 % masculinizada, que aunque no es muy elevada si es el convenio que presenta algo de mayor diferenciación.

Dicha diferencia es más elevada en los complementos salariales 25,57% masculinizada, que obedece, tal y como se ha indicado anteriormente en el análisis salarial por categorías, a motivos de subrogaciones en categorías y convenios provinciales específicos con presencia única de hombres (convenios provinciales de Madrid, Sevilla y Murcia) y categorías de especialización mejor remuneradas para los hombres de “auxiliar de servicio especializado” en el convenio provincial de limpieza de Murcia y “especialistas” en los convenios provinciales de Barcelona y Sevilla dentro de la agrupación 3, según la valoración de puestos de trabajo, de mayor concentración de empleados.

Igualmente este es el convenio que presenta un ratio de brecha salarial en la medida de complementos extrasalariales mayor con un valor de 27,61% masculinizada, motivado a que existen pocos trabajadores dentro de este convenio con este tipo de percepciones y que no es de gran representación en la masa salarial total. Son conceptos que se abonan en mayor medida como compensación de gastos desplazamientos en funciones especializadas con mayor presencia en hombres (cristaleros-ruteros), trabajos de limpieza de cristales en diversos clientes dentro de una misma jornada laboral con necesidad de desplazamientos más frecuentes.

## 6.7. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con respecto al número de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados, se puede afirmar que, a partir del resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares, resultado de la investigación y sanción, no existen casos.

La empresa ha establecido un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En dicho protocolo se garantiza la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas por el acoso.

Igualmente se establece un órgano (5 figuras, de las cuales 3 deben constituir la comisión) para tratar las situaciones de acoso.

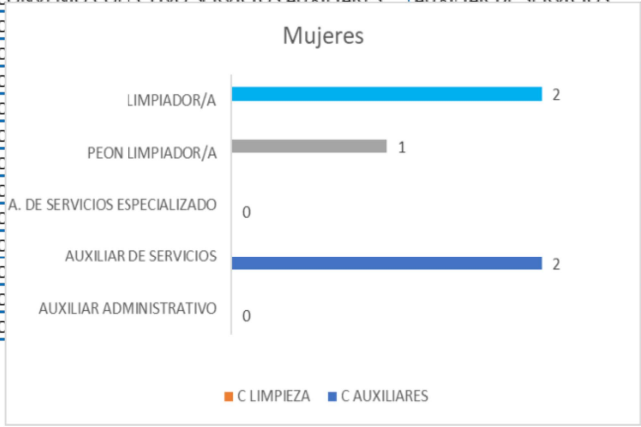
Por último, la empresa proporcionará apoyo médico y psicológico para las personas afectadas por situaciones de acoso.

**6.8. Salud laboral (maternidad y lactancia) IT hombre/mujer**

La organización promueve la igualdad como objetivo de salud laboral y de protección de riesgos laborales.

Índices de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de:

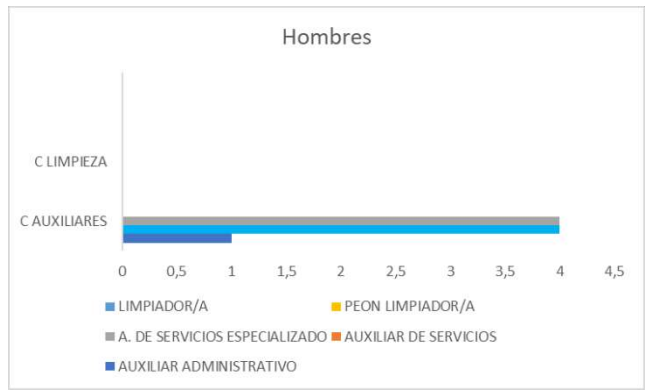
	CONVENIO	Categoría	PROVINCIA	GENERO	
EN CENTRO TRABAJO	CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ALMERIA	MASCULINO	
EN CENTRO TRABAJO	CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES	AUXILIAR DE SERVICIOS	ALICANTE	MASCULINO	
EN CENTRO TRABAJO	C		ALMERIA	MASCULINO	
EN CENTRO TRABAJO	C		ALMERIA	MASCULINO	
EN CENTRO TRABAJO	C		MADRID	MASCULINO	
EN CENTRO TRABAJO	C		EPECIALIZADO	ALMERIA	MASCULINO
EN CENTRO TRABAJO	C		EPECIALIZADO	ALMERIA	MASCULINO
EN CENTRO TRABAJO	C		EPECIALIZADO	ALMERIA	MASCULINO
EN CENTRO TRABAJO	A. DE SERVICIOS ESPECIALIZADO		GRANADA	MUJER	
EN CENTRO TRABAJO	C		ALMERIA	MUJER	
EN CENTRO TRABAJO	C		BADALONA	MUJER	
EN CENTRO TRABAJO	C		ALMERIA	MUJER	
ITINERARI	C		ZARAGOZA	MUJER	



-Bajas por de 14 bajas por 09 son hombres y 05 mujeres.

accidente: Existe un total accidente, de los cuales

Por tanto las mujeres representan un 35% del total de bajas, por debajo del 65% de las bajas de hombres.



-Bajas por enfermedad profesional: No existen casos

-Bajas por enfermedad profesional: No existen casos

-Bajas por enfermedad común: El 58% de bajas es de mujeres respecto al 42% de hombres.

Total	HOMBRE	MUJERES
247	104	143

-Bajas por riesgo de embarazo o lactancia: No existen casos.

-Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. En el análisis de las ausencias no justificadas, la mayor concentración se da en el convenio colectivo Educación y Animación Social un 94,12 % del total, debido a que las circunstancias del servicio contratado en la zona de Cataluña, conllevaba muchas dificultades operativas en la cobertura de los servicios.

La ratio de índice de Feminización general, marca un sesgo feminizado debido a que este convenio tiene una mayor concentración de mujeres que de hombres

- Existencia de protocolos de protección durante el embarazo, lactancia y otros. PSST-07 Protección maternidad V3.

- Existencia de listado de puestos exentos de riesgo para trabajadoras embarazadas y en lactancia. Actualmente no extintos puestos exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas y en lactancia.

## 6.9. Lenguaje y comunicación interna

El lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza un lenguaje sexista, al igual que las imágenes en las ofertas de trabajo. La empresa tiene un manual de buenas prácticas que establece criterios para una comunicación no sexista, promoviendo un lenguaje inclusivo y neutro en las comunicaciones tanto internas como externas de la organización. Este manual ha sido distribuido a toda la plantilla.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblarse continuamente (que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje); se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que la mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad.

No podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y/o sexista.

Así pues, se valora de forma positiva que la organización promueva activamente y tenga implantadas medidas para un uso debido del lenguaje no sexista y que esto quede recogido en un manual accesible por todo el personal.

Se puede consultar el contenido del manual en los anexos del plan de igualdad.

## 6.10. Violencia de género

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Actualmente se está trabajando en difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género según el protocolo de violencia de género definido por la empresa.

No ha habido ningún caso de violencia de género en la empresa.

La entidad está totalmente alineada y sensibilizada contra la violencia de género. Es por ello por lo que se promocionaron a lo largo del año formaciones a todo el personal en este ámbito para fomentar la prevención en violencia de género.

## 7. Conclusiones del informe del diagnóstico

### 1. Proceso de selección y contratación

La mayor parte de personal masculino y femenino se ha incorporado en los últimos años. Ha aumentado el número de mujeres contratadas en convenios como el de colectivo de ocio, educación y animación y el de limpieza, puestos más demandados por mujeres.

En el convenio colectivo de ocio, educación y animación: ha habido más incorporaciones femeninas.

En el convenio colectivo de servicios auxiliares: tanto la categoría de auxiliares de servicios y auxiliares de servicio especializado, están masculinizados, por las propias subrogaciones que se han tenido este último año.

En el convenio de siderometalúrgica: la demanda del cliente es de ingeniero con una especialidad más demandada por hombres que por mujeres.

En el convenio de limpieza: está feminizada tanto en la categoría de limpiador/a como de peón, ya que son puestos más demandados por mujeres.

Aun así, Dimoba Servicios cuenta con un protocolo de selección y contratación, aplica políticas no discriminatorias para poder realizar los procesos de selección e intenta priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado.

### 2. Clasificación profesional

El número de mujeres respecto a hombres está casi igualado, 43% mujeres respecto a 57% hombres.

La mayor representación de convenio es el de servicios auxiliares con un 71%, lo sigue el convenio provincial de limpieza con un 12.21% y el convenio colectivo de ocio con 8.83%.

El convenio de Servicios Auxiliares está en un 30.35% masculinizado porque son puestos más demandados por hombres.

El de limpieza está en 74.01% porque la mayoría de la categoría de peón limpiador/a son mujeres.

El convenio colectivo de ocio está en 26.56% feminizado, son monitoras principalmente de colegios.

El convenio metalurgia, hay más demanda de hombre que de mujeres. En el contrato con el cliente y la zona donde esta, demanda ingenieros de la zona. A parte, la rama de ingeniería (mecánica y electrónica) que demanda es más masculinizada que feminizada.

### **3. Formación**

Dimoba Servicios esta formando al personal en esta materia desde principios del 2023, para poder sensibilizar a toda la plantilla y específicamente formar a las personas referentes en igualdad de la organización.

### **4. Promoción**

La organización vela por la objetividad y la transparencia tanto en la contratación de personal para ocupar las vacantes, como en los procesos de promoción interna, y se incluye la igualdad de forma explícita.

Se adecuan las pruebas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades, realizando sólo preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo.

La empresa posee un protocolo de Promoción donde queda descrito todo el procedimiento para que las personas responsables puedan velar por su aplicación y por evitar sesgos de cualquier tipo

### **5. Información general de la plantilla y condiciones de trabajo**

La plantilla de Dimoba Servicios es de 43% de mujeres respecto a 57% hombres. Pudiendo indicar que dependerá de los convenios establecidos en Dimoba, la masculinización de algunos respecto a la feminización de otros.

Los datos referentes a formación, edad y antigüedad nos muestran que no hay diferencias significativas entre el personal masculino ( 35,29 ) y femenino ( media 37,99 ) de la organización.

En tipos de jornada hay más brecha con masculinización en jornadas completas respecto a las parciales (principalmente servicios auxiliares masculinizado ). y contratos el ratio en mujeres fijas 86.21% y en hombres es de 92.05% del propio puesto de trabajo . por lo que es casi igualitario sin tener discriminación al respecto.

### **6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Se promueven medidas para favorecer la conciliación, mejorando los permisos a los que optan las personas trabajadoras. También se pone en conocimiento a la plantilla de sus derechos de conciliación y se hacen accesibles a esta.

### **7. Infrarrepresentación femenina**

La representación de mujeres y hombres en la empresa no se encuentra dentro de los valores de equilibrio y paridad.

Es complicado poder aplicar medidas de acción positiva para revertir esta infrarrepresentación ya que las condiciones de contratación no favorecen la inclusión de medidas para poder hacerlo. Igualmente, la organización conoce la situación y promueve cambios para poder hacer frente a esta realidad en la medida de sus posibilidades.

## **8. Retribuciones y auditoría retributiva**

Según convenios:

CONVENIO COLECTIVO OCIO EDUCACION Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL : La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,47% masculinizada, con ratios de brecha salarial muy similares en las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES: La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios 0,47% masculinizada, no presentando ratios de brecha salarial superiores al 25% en ninguna de las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA: La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio está en valores muy cercanos a igualitarios -0,03% feminizada, con ratios de brecha salarial muy similares en las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo, 2% en la agrupación 7 donde se clasifican la mayoría de las categorías profesionales de este convenio y un -1,12% en la agrupación 6 donde se clasifica la categoría de "Especialista".

CONVENIOS PROVINCIALES DE LIMPIEZA: La brecha salarial para las retribuciones totales en este convenio es del 4,32 % masculinizada, que aunque no es muy elevada si es el convenio que presenta algo de mayor diferenciación.

La retribución de los trabajadores no es superior a la de las trabajadoras en más de un 4.32 % tomando el conjunto de la masa salarial. No se detecta brecha salarial por razón de sexo, toda vez que la retribución de las personas trabajadoras de un sexo NO es superior a la del otro en más de un 25%. Las brechas encontradas pueden justificarse por motivos no relativos a la igualdad de género.

## **9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

La organización dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo accesible a toda la plantilla. Aun así, a partir de formaciones a la plantilla se quiere sensibilizar a esta para poner en conocimiento las vías y procedimientos que se activan con el protocolo.

## **10. Salud laboral desde una perspectiva de género**

Hay un protocolo de riesgos del embarazo y la lactancia a disposición de la plantilla. También se realizan estudios sobre los riesgos de los puestos de trabajo asociados al embarazo y la lactancia.

## **11. Comunicación no sexista**

Se cuenta con un Manual de Buenas Prácticas accesible a toda la plantilla para que toda la comunicación, interna o externa, de la empresa se rija por un lenguaje inclusivo y no sexista. También en el caso de las imágenes y recursos digitales utilizados.

## **12. Violencia de género**

Se está trabajando en difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género según el protocolo de violencia de género definido por la empresa. También se incluye la violencia de género en el plan de formación de este año vigente y el que viene.

## **13. Cultura y gestión organizativa: la presencia de la igualdad**

La organización se muestra implicada en la aplicación de los derechos de igualdad de sexo y género, promoviendo la igualdad en todos los ámbitos del mundo laboral, incluyendo esta como principio vertebrador.

En los documentos corporativos y procedimientos (de promoción, formación, selección o salud laboral), encontramos referencia a la igualdad de mujeres y hombres y también se cuenta con Protocolos específicos, como el de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 8. Objetivos (Solo he cambiado los nombres)

### 8.10. Objetivos generales

El objetivo general que persigue el Plan de Igualdad de Dimoba Servicios, S.L.U es definir una estrategia para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su funcionamiento interno con el fin de eliminar los estereotipos, actitudes y obstáculos que puedan reproducir desigualdades de género que encontramos presentes en el seno de nuestra sociedad.

Este objetivo pretende principalmente promover la equidad desde la perspectiva de género, con el fin de generar un cambio en la organización de Dimoba Servicios, S.L.U, ofreciendo la garantía y el compromiso por la igualdad de género entre trabajadores y trabajadoras, estableciendo una serie de medidas y acciones que buscan disminuir la discriminación por razón de género, además de promover y respetar la diversidad en la empresa.

Y se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.: El plan de igualdad debe detectar los mecanismos de funcionamiento interno e identificar las desigualdades de género, así como las medidas que ya se han implantado con anterioridad para prevenirlas.
- Sistematizar las acciones de mejora para el periodo 2023-2027: El plan de igualdad debe convertirse en una herramienta para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, así como para la erradicación de todas las formas de violencia por razón de género y de orientación sexual.

### 8.11. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Responsable de Igualdad:**
  - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
- **Selección y contratación:**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
  - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

- **Clasificación profesional:**
  - Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
  - Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
- **Formación:**
  - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
  - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
- **Promoción profesional:**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
  - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
- **Condiciones de trabajo:**
  - 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.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
  - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
- **Infrarrepresentación femenina**



- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- **Retribuciones y auditoría salarial:**
  - Garantizar la igualdad retributiva.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
  - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
  - 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.
  - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
  - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
  - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
  - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **Violencia de género:**
  - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

## 9. Medidas del plan de igualdad

### Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

#### OBJETIVOS

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

#### RESPONSABLE DE IGUALDAD

##### Medida 1

Designación de las personas responsables de igualdad

<b>Objetivos que persigue</b>	que	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la	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.
<b>Cronograma implantación</b>	de	A la firma del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>		Comisión de Igualdad
<b>Indicadores seguimiento</b>	de	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza
<b>Prioridad</b>		ALTA

RESPONSABLE DE IGUALDAD		
<b>Medida 2</b>		Comunicación con el agente de igualdad
<b>Objetivos que persigue</b>	que	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Cronograma implantación</b>	de	A la firma del Plan de Igualdad
<b>Responsables</b>		Responsable de Igualdad
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por	Correo electrónico creado
<b>Prioridad</b>		ALTA

**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

<b>Medida 3</b>		Designación de las personas responsables de igualdad en cada centro
<b>Objetivos que persigue</b>	<b>que</b>	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Nombrar 1 coordinador/coordinadora de igualdad por cada comunidad autónoma, por la parte social (sindicatos participantes en el plan) con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.
<b>Cronograma de implantación</b>	<b>de</b>	Durante la vigencia del Plan
<b>Responsables</b>		Responsable de Igualdad y Comisión de Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	<b>de por</b>	Nombramiento de las personas 20 horas al año
<b>Prioridad</b>		ALTA

### Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical</li> <li>Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</li> </ul>	

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 1</b>	Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación
<b>Cronograma implantación</b>	6 meses
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 2</b>	Incluir la perspectiva de género en los documentos de selección y contratación
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género
<b>Cronograma implantación</b>	de Meses
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 3</b>	Revisar canales de comunicación de ofertas

<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Canales empleados y n.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>		
<b>Medida 4</b>		Revisar ofertas de empleo con perspectiva de género
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Análisis de un muestreo
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>		
<b>Medida 5</b>		Procedimentar la selección

<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Semestral
<b>Responsables</b>		Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Documento de procedimiento
<b>Prioridad</b>		MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>Medida 6</b>		Incluir en las ofertas el compromiso sobre la igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Muestreo de la documentación
<b>Prioridad</b>		MEDIA

**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

<b>Medida 7</b>	Tener información de la representación por sexos en cada categoría
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres
<b>Prioridad</b>	MEDIA

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>Medida 8</b>	Lograr descripciones del puesto objetivas y libres de sesgos
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Muestreo de la documentación, hombre /mujer por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>Medida 9</b>	Informe a la comisión de seguimiento sobre la selección
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Informe anual /por mujeres hombres,
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 10</b>	Trabajar para la contratación indefinida de mujeres
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Informe anual / por mujeres hombres
<b>Prioridad</b>	MEDIA



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 11</b>	Informar a la comisión de seguimiento la transformación de contratos anualmente
<b>Objetivos persigue</b>	que Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la 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 y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Informe anual /por mujeres hombres
<b>Prioridad</b>	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 12</b>	Priorizar la contratación del género menos representado
<b>Objetivos persigue</b>	que Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 13</b>	Estudiar los datos de plantilla desagregados por sexo según territorio
<b>Objetivos persigue</b>	que Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
<b>Cronograma de implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	de por % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia
<b>Prioridad</b>	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
<b>Medida 14</b>	Incrementar la plantilla femenina en puestos con menos representación
<b>Objetivos persigue</b>	que Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
<b>Cronograma de implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	de por Incremento de mujeres sobre diagnóstico

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 15</b>	Priorizar la contratación del género menos representado en grupos donde no hay representación
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que contratar al menos una parte del proceso de selección. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 16</b>	Priorizar la contratación del género menos representado en la creación de nuevos puestos
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 17</b>	Priorizar la contratación del género menos representado en puestos tradicionalmente masculinizados
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Medida 18</b>	Priorizar la contratación del género menos representado a partir de organismos de formación
<b>Objetivos persigue</b> que	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina
<b>Cronograma implantación</b> de	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de selección
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

## Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.</li> </ul>

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 1</b>	Revisar evaluación de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género
<b>Objetivos que persigue</b>	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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. (VPT)
<b>Cronograma de implantación</b>	Bienal
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Medida 2</b>	Redefinición de los grupos profesionales
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> 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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
<b>Cronograma de implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos, por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
<b>Medida 3</b>	Cuidar el lenguaje no sexista en la denominación de las categorías profesionales
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> 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.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Denominaciones neutras
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 4</b>	Evaluar periódicamente el encuadramiento profesional
<b>Objetivos que persigue</b>	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.
<b>Prioridad</b>	MEDIA

### **Área 3: FORMACIÓN**

<b>OBJETIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

- profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

FORMACIÓN	
<b>Medida 1</b>	Formar al personal en igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	que 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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma de implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	de por Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. / por empresas
<b>Prioridad</b>	ALTA

FORMACIÓN	
<b>Medida 2</b>	Sensibilizar a la nueva plantilla en igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	que 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.



<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
<b>Cronograma de implantación</b>	Vigencia del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Contenidos de los módulos y n.º de personas formadas. Por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 3</b>	Formar al personal directivo en igualdad
<b>Objetivos que persigue</b>	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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, mandos intermedios y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Contenidos de los módulos y n.º de personas y horas, por empresas
<b>Prioridad</b>	ALTA

FORMACIÓN	
<b>Medida 4</b>	Revisión de las formaciones en perspectiva de género

<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Revisión de contenidos
<b>Prioridad</b>		MEDIA

FORMACIÓN		
<b>Medida 5</b>		Formar a la comisión de seguimiento
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Semestral
<b>Responsables</b>		Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Miembros de la comisión formados
<b>Prioridad</b>		ALTA

FORMACIÓN	
<b>Medida 6</b>	Promover la formación relacionadas con actividades masculinizadas entre las mujeres en plantilla
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Contenido de la campaña.
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 7</b>	Ofertar formaciones a las personas que se reincorporan en plantilla
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> N.º de veces que se aplica, hombre y mujer por empresa
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 8</b>	Facilitar informe de formación a la comisión de seguimiento
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Informe de formación
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 9</b>	Promover la formación de puestos masculinizados entre las mujeres que los ocupan
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación por empresa
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 10</b>	Adaptar las formaciones a personal que se encuentra fuera del puesto de trabajo
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres por empresa
<b>Prioridad</b>	MEDIA

FORMACIÓN	
<b>Medida 11</b>	Fomentar una participación equitativa en las formaciones
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la En los procesos de selección de personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Número de mujeres y hombres participantes en cursos de formación para el acceso a la empresa.
<b>Prioridad</b>	MEDIA



FORMACIÓN	
<b>Medida 12</b>	Sensibilizar a las personas responsables de selección, contratación y/o promoción en perspectiva de género
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los/las profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias
<b>Cronograma de implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	de por Número de personas formadas en los departamentos correspondientes
<b>Prioridad</b>	MEDIA

#### **Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</li> <li>• Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.</li> </ul>	

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>Medida 1</b>	Elaborar procedimiento de publicación de vacantes y requisitos
<b>Objetivos persigue</b>	que Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

<b>Descripción detallada de la medida</b>	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 (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado) así como de los requisitos para promocionar
<b>Cronograma de implantación</b>	Semestral
<b>Responsables</b>	Responsable de promoción
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Muestreo procedimiento
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 2</b>	Registrar los datos de la plantilla según estudios y formación
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de promoción
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. Por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 3</b>	Fomentar la promoción interna

<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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 las empresas. Mantener antigüedad de personal de operativa o administración entre empresa del grupo.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de promociones internas con relación al n.º de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto por empresas
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Medida 4</b>		Informar de los motivos de rechazo a las personas que han participado en el proceso
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de personas por sexo y registro de datos. Por empresas
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 5</b>	Generar informes de los procesos de promoción



<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Informe estadístico. Por empresas
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Medida 6</b>		Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios 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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Medida 7</b>		Asegurar la presencia de mujeres en cursos para acceder a puestos de responsabilidad

<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. En el caso de no cumplirse, justificar el incumplimiento.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de promoción
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de hombres y mujeres que participan por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 8</b>	Trabajar para tener presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de promoción
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	% mujeres por grupo y categoría Por empresa
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Medida 9</b>	Priorizar la promoción del personal a tiempo parcial a posiciones de tiempo completo

<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	En el proceso de cobertura de vacantes a tiempo completo, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de Sexo.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Número de mujeres y de hombres que cubren vacantes a jornada completa.
<b>Prioridad</b>		MEDIA

<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Medida 10</b>		Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Hacer un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con tiempo parcial o jornada reducida.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Anual
<b>Responsables</b>		Responsable de promoción
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º Hombres y mujeres promocionados desagregados por tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial y jornada reducida) y puestos de origen y destino.
<b>Prioridad</b>		MEDIA

#### **Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO**

<b>OBJETIVOS</b>

- 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.

CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Medida 1</b>	Generar informe de siniestralidad desagregado por sexo
<b>Objetivos persigue</b> que	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
<b>Cronograma implantación</b> de	semestral
<b>Responsables</b>	Responsable de salud laboral
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	Datos de siniestralidad por sexos y categoría
<b>Prioridad</b>	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Medida 2</b>	Revisar y difundir el protocolo de riesgos en situación de embarazo y lactancia
<b>Objetivos persigue</b> que	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisará y se difundirá el protocolo 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.
<b>Cronograma implantación</b> de	Semestral
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH y Responsable de salud laboral
<b>Indicadores seguimiento</b> de por	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones por empresa

convenio	
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 3	Realizar seguimiento del cumplimiento del protocolo de embarazo y lactancia
Objetivos persigue	que 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
Descripción detallada de la medida	de la Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Cronograma implantación	de Semestral
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores seguimiento convenio	de por N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados
Prioridad	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 4	Tener el sexo como variable relevante en la prevención de riesgos laborales
Objetivos persigue	que 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
Descripción detallada de la medida	de la 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.
Cronograma implantación	de Anual

<b>Responsables</b>	Responsable de salud laboral
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	Incorporación de la perspectiva de género, por empresa
<b>Prioridad</b>	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Medida 5</b>	Tener uniformes distintos según condiciones físicas pero que no respondan a estereotipos
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de salud laboral
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
<b>Prioridad</b>	MEDIA

CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Medida 6</b>	Campañas de seguridad y bienestar desde la igualdad
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
<b>Cronograma de</b>	Vigencia del plan

implantación	
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento de convenio	Incorporación de la perspectiva de género por empresa
Prioridad	MEDIA

**Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.</li> </ul>

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 1	Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación
Objetivos que persigue	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
Descripción detallada de la medida	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RD5/2023 ley de familias y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento de convenio	Publicación e-mailing
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
<b>Medida 2</b>	Asegurar que la plantilla pueda ejercer sus derechos sin discriminación
<b>Objetivos persigue</b>	que 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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Comisión de seguimiento
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por La Comisión de Seguimiento informará de las eventuales incidencias que se produzcan en el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de género
<b>Prioridad</b>	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
<b>Medida 3</b>	Facilitar la solicitud del permiso retributivo por accidente o enfermedad grave
<b>Objetivos persigue</b>	que 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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH



<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de solicitudes
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 4</b>		Fomentar la participación de las personas de jornadas distintas a la completa o en situaciones extraordinarias a las formaciones y a promociones
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 5</b>		Reservar puesto de trabajo en caso de excedencia
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Excedencia de un año en caso de estudios universitarios oficiales con derecho a reserva del puesto de trabajo

<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>		ALTA

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

<b>Medida 6</b>		Posibilitar la reducción de jornada por estudios
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales universitarios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de solicitudes
<b>Prioridad</b>		ALTA

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

<b>Medida 7</b>		Realizar estudio de necesidades de conciliación de la plantilla
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º cuestionarios pasados a la plantilla por sexo. Propuesta de medidas. En proceso actualmente.
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 8</b>	Priorizar la movilidad geográfica para personas con personas dependientes a cargo
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica género
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 9</b>	Posibilitar la reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de personas dependientes
<b>Objetivos que</b>	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y

<b>persigue</b>	mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
<b>Cronograma implantación de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento de convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 10</b>	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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 8/2019
<b>Cronograma implantación de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento de convenio</b>	N.º de solicitudes
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 11</b>	Conceder permisos retributivos a trabajadoras en tratamiento de

	técnicas de reproducción asistida
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> 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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 12</b>	Garantizar el permiso retributivo para el acompañamiento de familiares en tratamiento de quimioterapia o radioterapia
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> 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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Previo aviso y justificación, derecho al siguiente permiso retribuido: A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento</b>	<b>de por</b> N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

convenio

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

<b>Medida 13</b>	Equilibrar turnos entre progenitores que trabajen en la empresa
<b>Objetivos persigue</b> que	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
<b>Descripción detallada de la medida</b> de la	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. (En menores de 16)
<b>Cronograma implantación</b> de	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b> de por	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

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

<b>Medida 14</b>	Garantizar el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor
<b>Objetivos persigue</b> que	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
<b>Descripción detallada de la medida</b> de la	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
<b>Cronograma implantación</b> de	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH

<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 15</b>		Preferencia de adaptar las vacaciones a personas con periodos de tenencia de hijos
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 16</b>		Garantizar permiso retributivo en caso de adopción internacional
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales debidamente justificado

<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. Realizado
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 17</b>		Ampliación del permiso retributivo en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	Ampliar con 7 días de permiso retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta 2º inclusive por consanguinidad o afinidad cuando el hecho causante sea fuera de España debidamente justificado
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b>	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
<b>Prioridad</b>		ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>Medida 18</b>		Garantizar la acumulación de lactancia
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	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



<b>Descripción detallada de la medida</b>	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a
<b>Cronograma implantación</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida
<b>Prioridad</b>	ALTA

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

<b>Medida 19</b>	Garantizar que coincidan el disfrute de fin de semana con el régimen de visitas de hijos
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen
<b>Cronograma implantación</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

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

<b>Medida 20</b>	Posibilitar la unión de vacaciones con el permiso de nacimiento
<b>Objetivos que</b>	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación,

<b>persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Medida 21</b>	Realizar cambios de jornada o turnos para personas con hijos/as o personas dependientes a cargo para atender situaciones que exijan su presencia
<b>Objetivos que persigue</b>	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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, 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
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de solicitudes
<b>Prioridad</b>	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 22	Garantizar el principio de no discriminación a los candidato/as que hayan disfrutado de permisos por nacimiento o por cuidados
Objetivos que persigue	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
Descripción detallada de la medida	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
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento de convenio	N.º de solicitudes
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 23	Facilitar adaptación de jornada para las personas con menores o personas a su cargo
Objetivos que persigue	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
Descripción detallada de la medida	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, siempre que sea posible. 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.
Cronograma de implantación	Desde firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento de convenio	N.º solicitudes/n.º concesiones desagregado por sexo

convenio	
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 24	Realizar campañas de sensibilización sobre las medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento de convenio	Número de campañas realizadas
Prioridad	MEDIA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 25	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difundir información sobre el permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 , para hacerlo accesible a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH

Indicadores de seguimiento convenio	de por	Solicitudes concedidas
Prioridad		MEDIA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Medida 26		Garantizar la retribución a la pareja que acompañe a las clases de preparación al parto
Objetivos persigue	que	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	de la	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales
Cronograma implantación	de	Anual
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento convenio	de por	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

### Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.</li> </ul>

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Medida 1		Revisar los datos de la plantilla y la ocupación desagregados por sexo
Objetivos persigue	que	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
<b>Medida 2</b>	Analizar las políticas de promoción y personal para detectar posibles sesgos
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Informe por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
<b>Medida 3</b>	Fomentar la incorporación de mujeres en puestos masculinizados
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

<b>Descripción detallada de la medida</b>	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 departamentos donde este infrarrepresentadas.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Nº de mujeres y hombres
<b>Prioridad</b>	MEDIA

### Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

<b>OBJETIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la igualdad retributiva.</li> </ul>

<b>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</b>	
<b>Medida 1</b>	Realizar registro retributivo anual y auditoría salarial bienal
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar la igualdad retributiva
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial / valoración puestos 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
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual/Bienal
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de por</b>	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas

convenio	
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 2	Revertir la brecha salarial si esta es superior al 20%
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de RRHH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 3	Realizar y publicar registro retributivo anual y auditoría salarial bienal con la definición y criterios de los complementos salariales
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial/ 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.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales



convenio	
Prioridad	MEDIA

### **Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 1	Mantener actualizado el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos persigue	que Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	de la Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Cronograma implantación	de Anual
Responsables	Comisión del protocolo
Indicadores seguimiento convenio	de por Elaboración o revisión del protocolo
Prioridad	ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y RAZÓN DE SEXO	
Medida 2	Incluir la prevención del acoso en la formación obligatoria de PRL
Objetivos persigue	que Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Contenido y número de veces que se ha incluido
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida 3</b>	Formar a las personas encargadas de la prevención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo
<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo
<b>Cronograma de implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de formación
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de formaciones y n.º de horas
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida 4</b>	Realizar informe sobre los procesos iniciados y denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
<b>Objetivos que persigue</b>	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida 5</b>	Sensibilizar a toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
<b>Objetivos persigue</b>	que Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Acciones y contenido de las mismas
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Medida 6</b>	Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo
<b>Objetivos persigue</b>	que Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida	Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento de convenio	Miembros de la comisión formados
Prioridad	ALTA

### Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.</li> </ul>

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 1	Informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento de convenio	Muestra de comunicaciones
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 2</b>	Acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual
<b>Objetivos persigue</b>	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual 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.
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por N.º de casos comunicados.
<b>Prioridad</b>	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 3</b>	Reconocimiento del derecho de reordenación del tiempo de trabajo a las víctimas de violencia de género
<b>Objetivos persigue</b>	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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, siempre que sea posible.
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento</b>	de por N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

convenio	
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 4	Dar la opción de recolocar la víctima de violencia de género a otro centro de trabajo
Objetivos persigue	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	de la 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, siempre que sea posible.
Cronograma implantación	de Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento convenio	de por N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 5	Garantizar el puesto de trabajo a la víctima de violencia de género
Objetivos persigue	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	de la 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.
Cronograma implantación	de Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	de N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica

seguimiento convenio	por	
Prioridad		ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO		
Medida 6		Asegurar la retribución a la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos persigue	que	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	de la	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 1 semana de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
Cronograma implantación	de	Desde la firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH
Indicadores seguimiento convenio	de por	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
Prioridad		ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO		
Medida 7		Posibilidad de pedir excedencia a víctimas de violencia de género
Objetivos persigue	que	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	de la	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Cronograma implantación	de	Desde la firma del plan
Responsables		Responsable de RRHH

<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	<b>de por</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>		ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO		
<b>Medida 8</b>		No serán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>		Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	<b>de por</b>	Aplicación de la medida
<b>Prioridad</b>		ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO		
<b>Medida 9</b>		Garantizar que las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>de la</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b>	Desde la firma del plan



<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	Aplicación de la medida
<b>Prioridad</b>	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 10</b>	Favorecer la recolocación de la víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo
<b>Objetivos persigue</b>	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento convenio</b>	de por N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
<b>Medida 11</b>	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género
<b>Objetivos persigue</b>	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma</b>	de Desde la firma del plan

<b>implantación</b>	
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 12</b>	Asegurar las retribuciones a la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de incapacidad temporal
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 13</b>	Concesión de ayuda económica en caso de traslado de la víctima de violencia de género a otro centro de la empresa
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros (se revisará la cantidad anualmente) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica
<b>Prioridad</b>	ALTA

<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Medida 14</b>	Ayudar a la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
<b>Objetivos persigue</b>	que Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
<b>Cronograma de implantación</b>	Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento de convenio</b>	Colaboraciones establecidas y n.º de mujeres víctimas contratadas
<b>Prioridad</b>	ALTA

### **Área 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA**

<b>OBJETIVOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</li> <li>• Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de</li> </ul>

- Igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
<b>Medida 1</b>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación en igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> 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
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Revisión documentación
<b>Prioridad</b>	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
<b>Medida 2</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Creación de la sección y contenidos de esta

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 3</b>	Incluir la política de igualdad en la web de la empresa
<b>Objetivos persigue</b>	que Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
<b>Cronograma implantación</b>	de Desde la firma del plan
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Creación del espacio y contenidos
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 4</b>	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
<b>Objetivos persigue</b>	que Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por Revisión documentación

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 5</b>	Informar a las empresas colaboradoras de la política de igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Documento de política emitido por empresas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 6</b>	Realizar campaña sobre el día internacional contra la violencia de género
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Campaña y contenido

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 7</b>	Realizar campañas impulsadas por el instituto de las mujeres
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Colaboraciones
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 8</b>	Campaña para impulsar y dar a conocer el plan de igualdad y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
<b>Objetivos persigue</b>	<b>que</b> Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
<b>Descripción detallada de la medida</b>	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
<b>Cronograma implantación</b>	<b>de</b> Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	<b>de por</b> Diseño y difusión de la campaña

<b>Prioridad</b>	MEDIA
------------------	-------

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 9</b>	Dar a conocer las personas responsables de igualdad
<b>Objetivos persigue</b>	que Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la 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
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento convenio</b>	de por N.º de personas informadas
<b>Prioridad</b>	MEDIA

<b>COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA</b>	
<b>Medida 10</b>	Incluir la igualdad en la memoria anual
<b>Objetivos persigue</b>	que Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
<b>Descripción detallada de la medida</b>	de la Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
<b>Cronograma implantación</b>	de Anual
<b>Responsables</b>	Responsable de comunicación
<b>Indicadores seguimiento</b>	de por Espacio en la memoria



convenio	
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 11	Promocionar el plan de igualdad de la empresa en su imagen externa
Objetivos persigue	que Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	de la Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Cronograma implantación	de Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores seguimiento convenio	de por Aplicación de la medida
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 12	Difundir los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Objetivos persigue	que Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	de la Difusión mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Cronograma implantación	de Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores	de Folleto y n.º de personas informadas

seguimiento por convenio	
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 13	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difusión de los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento por convenio	Revisión documentación
Prioridad	MEDIA

## 10. **Ámbito de aplicación y vigencia**

### Ámbito Personal y Territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal de la plantilla, a todos los centros que dispone Dimoba Servicios, S.L.U en las provincias de:

- ALAVA
- ALICANTE
- ALMERIA
- BARCELONA
- CADIZ
- CASTELLON
- CORDOBA
- CORUÑA
- GRANADA
- HUELVA
- JAEN
- MADRID
- MALAGA
- MURCIA

- SEVILLA
- TARRAGONA
- VALENCIA
- ZARAGOZA

### Ámbito Temporal: período de vigencia

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación, el 22 de diciembre del 2023, y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años hasta el 22 de diciembre de 2027, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran, y cuando así lo decida el pleno de la Comisión Negociadora.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de Dimoba Servicios, S.L.U. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 11. Seguimiento y evaluación (Solo he cambiado los nombres)

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Dimoba Servicios. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de Dimoba Servicios, S.L.U. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento 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 y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del 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 semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno 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.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, Dimoba Servicios realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento (antigua comisión de igualdad). La evaluación final debe tener en cuenta tres aspectos: cuál ha sido el impacto del proyecto, cuál el proceso y cuál el resultado.

Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del I PLAN DE IGUALDAD de Dimoba Servicios, S.L.U.

De acuerdo con lo establecido en el RD901/2020 es necesario que la comisión de seguimiento realice un seguimiento permanente de la implantación de las medidas del plan, sin embargo, será obligatorio que se hagan dos evaluaciones a lo largo de la vigencia del plan. Una a los dos años de su aprobación y puesta en marcha, y la otra a la finalización del proyecto.

Para poder realizar un seguimiento más detallado de cada acción concreta se realizarán unes fichas de seguimiento de cada acción a partir del siguiente modelo:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE DIMOBA SERVICIOS	
<b>Medida</b>	
<b>Responsable</b>	
<b>Fecha de implementación</b>	
<b>Fecha de seguimiento</b>	

<b>Cumplimentada por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
<b>(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)</b>			
<b>Indicadores de resultados</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado</b>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
<b>Indicadores de proceso</b>			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>			
<b>Dificultades y barreras en la implementación de la medida</b>			
<b>Soluciones adoptadas (si es el caso)</b>			
<b>Indicadores de impacto</b>			
<b>Reducción de las desigualdades</b>			
<b>Mejoras producidas</b>			
<b>Propuestas de futuro</b>			
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>			

## 2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.

- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de cuatro años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

## 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.

## 12. Procedimiento de modificación

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento



disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

### 13. Sistema de resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Dimoba Servicios, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al 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).

### 14. Consultoría externa

Este plan de igualdad ha sido elaborado con la ayuda de la consultora externa TAHALTEC SLU durante el periodo desde junio 2022 a mayo 2023.

### 15. Firma del plan de igualdad (he modificado los datos por los de Dimoba)

El presente plan de igualdad de la empresa Dimoba Servicios, S.L.U se firma por los integrantes de la correspondiente comisión negociadora en Almería con fecha 20 de diciembre del 2023.

- De una parte, como representación empresarial de Dimoba Servicios, S.L.U.:
  - D<sup>a</sup> Carmen Irene López Plaza, directora de Talento y Desarrollo.
  - D<sup>a</sup> Inmaculada Aiz Escribano, responsable de Departamento de Recursos Humanos.
  - D. José Antonio Mata Morales, responsable control de gestión.
  - D<sup>a</sup> Sonia Membrilla Ruiz, del área de Contratación.
- Como personas asesoras por la parte empresarial:
  - Carmen Morales Molina, responsable de certificaciones, departamento de Calidad, en calidad de asesora.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con RLPT:
  - D. Joaquín Diego Hidalgo Tejeira, como delegado de personal por FESMC-UGT por los centros de trabajo con RLPT.
- De otra parte, sin representación de las personas trabajadoras con RLPT:
  - D<sup>a</sup>. María Luisa Cubero Rincón. Responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares, en representación de Federaciones FESMC-UGT por los centros de trabajo SIN RLPT.
  - D<sup>a</sup>. Raquel Hijosa Carracedo. Adjunta a la secretaria de mujeres COO DEL HABITAT, en representación de centros sin RLPT por CCOO del Hábitat.
  - D<sup>a</sup> Vanesa Navarro Rodríguez, SECRETARIA ESTATAL DE IGUAL Y FORMACION de la FTSP-USO, en representación de los centros sin RLPT por FTSP-USO.

- D<sup>a</sup>. Ana González López. Secretaria Formación, Política Social e igualdad, en representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de Andalucía UGT por los centros de trabajo SIN RLPT.

## 16. 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 complementar 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).

## 17. 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.

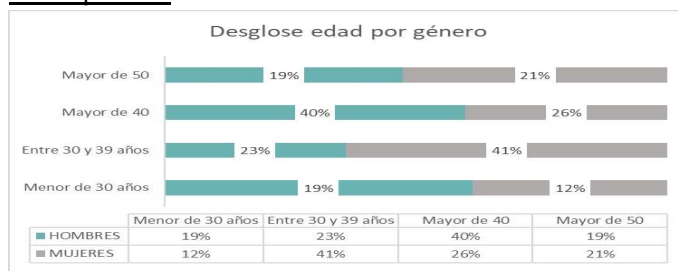
**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

## 18. Anexos

### 18.10. Datos encuestas

Hemos recibido 77 respuestas (55 % hombres y 45% mujeres) encuestas de un total de 643 enviadas, siendo el porcentaje de muestra del 16.5% del personal activo de plantilla en Dimoba servicios

#### Participantes:



	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Menor de 30 años	16%	19%	12%
Entre 30 y 39 años	31%	23%	41%
Mayor de 40	34%	40%	26%
Mayor de 50	19%	19%	21%

- Del personal de la muestra (45% mujeres y 54% hombres), la muestra representa un % mayor de edad de personal entre 30 y mayores de 40.
- En el género masculino, la mayor representación se encuentra en el personal de más de 40, y en el femenino entre 30 y 39 años ( 40% y 41% respectivamente), siendo la menor representación el personal menor de 30 años
- Sólo el 12% de la muestra forma parte de la Rltip.

#### Personas a su cargo:

Descendientes	TOTAL	HOMBRES	MUJERES

<b>Sí</b>	55%	52%	48%
-----------	-----	-----	-----

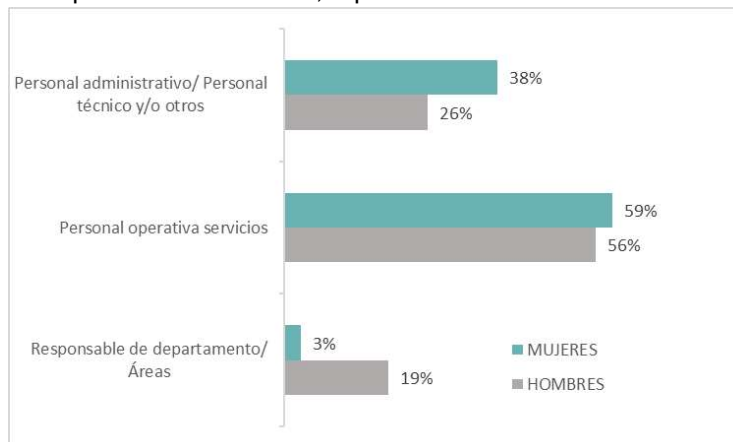
<b>No</b>	45%	60%	40%
-----------	-----	-----	-----

- Del personal de la muestra, podemos observar que no existe gran diferencia en el género del personal con hijos a cargo, siendo incluso el porcentaje de descendientes a su cargo, mayor en el caso de los hombres.
- Del personal con personas a su cargo:
  - Custodia compartida, representa un 10% ( el porcentaje de mujeres con custodia compartida es del 3% frente al 08% de los hombres).
  - Cuidado personas dependientes, representa un 13% de la muestra, siendo equitativo el porcentaje entre hombre y mujeres

#### Segmentación puesto:

	TOTAL
<b>Responsable de departamento/ Áreas</b>	<b>12%</b>
<b>Personal operativa servicios</b>	<b>57%</b>
<b>Personal administrativo/ Personal técnico y/o otros</b>	<b>31%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

- Como era de esperar el personal con mayor número de representación pertenece al área operativa de servicios, representando un 57 % de la muestra



- Al segmentar por género vemos que, aunque en el personal de operativa no existe una diferencia significativa ( 59% de mujeres frente al 56% de hombres), si cabe destacar el porcentaje de participación de hombres con responsabilidad en el área ( 19%), así como la mayor presencia en posiciones administrativas ( 38% de mujeres).

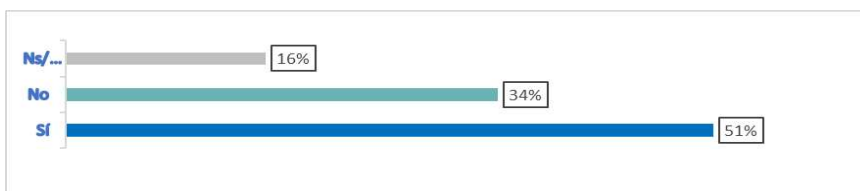
ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
--------------------------	-------	---------	---------

Menor de 2 años	39%	14%	25%
Entre 2 y 5 años	39%	25%	14%
Más de 5 años	22%	17%	6%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>45%</b>

- El mayor porcentaje de contrataciones proviene de los últimos 05 años, nada extraño (39% en personal menor de dos años y de entre 2 y 5 años, representando un 78% de la muestra), debido al crecimiento y el cambio estrategia empresarial, si analizamos la antigüedad, el porcentaje de personal contratado en los dos últimos años destaca por el género femenino, siendo la representación un 25% frente al 14% de hombres.

### Análisis de datos:

#### La empresa te ha informado del desarrollo de proceso del plan de igualdad



Podemos observar que, aunque el porcentaje de personal informado supera el 50%, sigue existiendo una necesidad de mayor comunicación sobre el Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que el 86% de la muestra está acuerdo con la creación del plan de igualdad

¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	
Sí	92%
NS/NC	8%

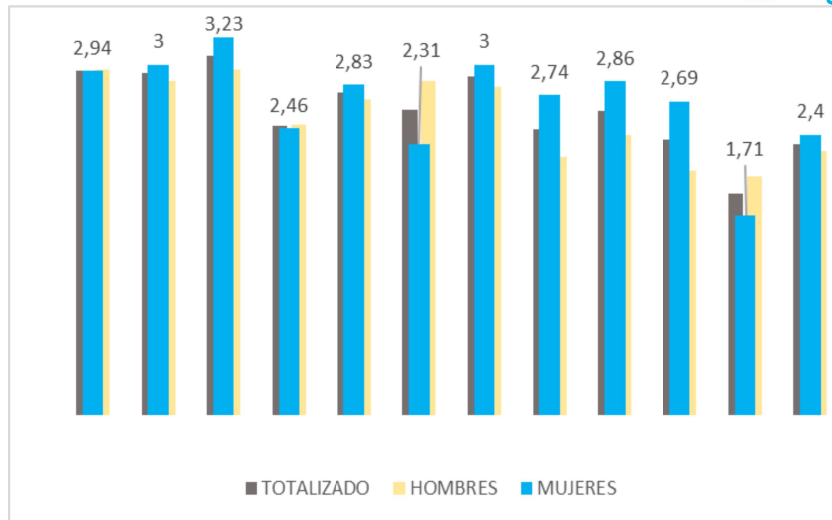
Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	
Sí	39 %
No	52 %
NS/NC	9 %

	TOTALIZADO	HOMBRES	MUJERES
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<b>1,90</b>	<b>2,05</b>	<b>1,71</b>
La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	2,32	2,26	<b>2,4</b>
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	2,36	2,09	<b>2,69</b>
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	2,45	2,21	<b>2,74</b>
A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	2,47	<b>2,49</b>	2,46
La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	2,60	2,40	<b>2,86</b>
La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	2,62	<b>2,86</b>	2,31
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	2,76	2,70	<b>2,83</b>
Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2,90	2,81	<b>3,00</b>
La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	2,92	2,86	<b>3,00</b>
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	2,95	2,95	2,94
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<b>3,08</b>	<b>2,95</b>	<b>3,23</b>

El  
92%

considera que existe igualdad de trato y llama la atención que solo el 39% considera que se deberían realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres de empresa ( 55% mujeres, 45% hombres)

Podemos observar como el rango de las respuestas (01 al 04) en la mayoría se encuentran por encima de la media. Resulta llamativo como la valoración del género femenino supera en la mayoría de los casos la media del totalizado.



Cabe destacar los datos obtenidos sobre conciliación y promoción, podemos observar que es la que menor puntuación tiene y si nos fijamos por género es la puntuación más baja que se obtiene por parte de las mujeres

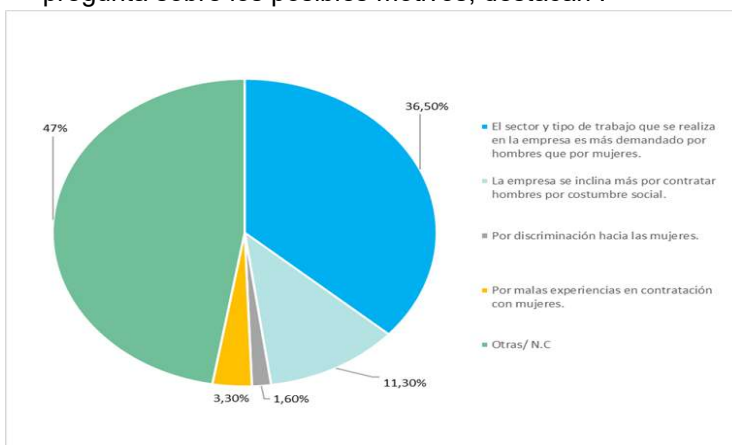
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	1,90	2,05	1,71
---	------	------	------

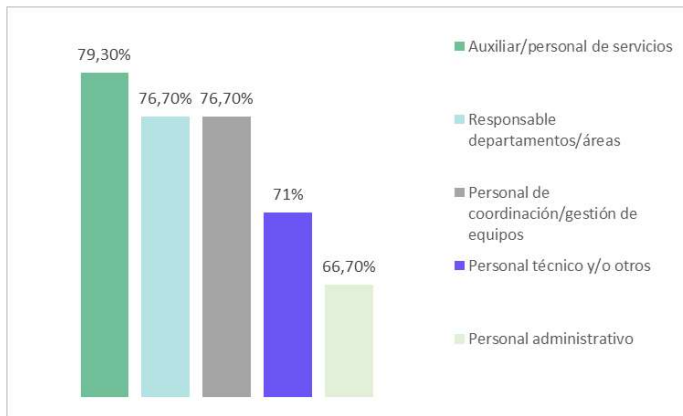
Así mismo, tenemos la media de valoración más alta en formación, siendo también la puntuación más alta en la media segmentada por género.

La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	3,08	2,95	3,23
---	------	------	------

### ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?

El 75% de la muestra no considera que exista masculinización en la empresa, cuando se le pregunta sobre los posibles motivos, destacan :





Consideran que estas son las posiciones más masculinizadas y el 44% considera que deberían de tomarse acciones positivas para fomentar la igualdad

### Acciones para favorecer la igualdad:

- La igualdad oportunidades en la promoción
- Mayor comunicación vertical, no solo con los responsables directos.
- Mejor conciliación e igualdad en los salarios
- Poder hablar con responsables de la empresa

%

### Posibles medidas para favorecer la igualdad:

- Inspecciones en los servicios/delegaciones para ver el adecuado cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades.
- Formación y mayor comunicación a los responsables y a los equipos de trabajo
- Mejor información sobre los puestos de trabajo y posibilidades de crecimiento en la empresa
- Más información sobre protocolos de acoso, igualdad, violencia de género.

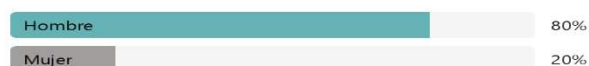
### Encuesta personal de dirección:

#### Características del censo:

La encuesta de personal de dirección la han realizado 6 personas sobre una muestra de 21 personas ( 6 mujeres, 15 hombres).

#### Participantes:

##### 1. Sexo



Dentro de los puestos directivos, más del 80% lleva más de 05 años en la empresarial



### 7. Antigüedad puesto

Menor de 2 años	0%
Entre 2 y 5 años	20%
Más de 5 años	80%

- 100% pertenece al área directiva de la empresa
- La media de edad es superior a 40 años ( 60% mayor de 40, 40% mayor de 50 años)
- 60% tiene personas a su cargo.

	1	2	3	4
La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa				
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad				100%
La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres			20%	80%
Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa			20%	80%
Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer		20%		80%
Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado			60%	40%
Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres				80
Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan		20%		80%
La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo			40%	60%
Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento			40%	60%
Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo				100%
Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable			20%	80%
Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres				100%
La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento				100%
Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa	20%			80%
Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento	20%		20%	60%

- Ninguno forma parte de la Rltp.

### Análisis de datos:

	SI	NO	¿Qué razones crees que
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres	80%	20%	
La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social		100%	
Por cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo	40%	60%	
Por malas experiencias en contratación con mujeres		100%	
Por falta de perfiles con la formación requerida	20%	80%	

justifican la masculinización de tu empresa?

## Conclusiones:

Ante la pregunta en relación con la masculinización de la empresa, el mayor % viene por la mayor demanda del sector y tipo de trabajo en relación con los hombres (trabajos desempeñados habitualmente por hombres)

El 100% del personal considera que las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa.

El 80% del personal directivo considera que las mujeres de tu empresa no tienen menos oportunidades de promoción que los hombres. El 20% que cree que existen menos oportunidades creen que principalmente se trata en las posiciones de desarrollo de negocio.

## Acciones para favorecer la igualdad:

- Priorizar en los procesos de selección, el género menos representado
- Priorizar en las promociones el género menos representado.

## Posibles medidas para favorecer la igualdad:

- Formación relativa a la igualdad
- Campañas de sensibilización
- Procesos de selección equitativos

## 18.11. Manual de buenas prácticas de comunicación

Para promover la utilización de lenguaje no sexista en la empresa, se ha elaborado un manual de Buenas Prácticas que ha sido difundido a toda la plantilla.

### DOCUMENTOS CERRADOS:

Los documentos cerrados son aquéllos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto. En consecuencia, y puesto que se sabe cuál es el sexo del sujeto implicado, lo adecuado sería que éste se haga explícito, no pudiendo utilizarse la forma genérica para denominar a las mujeres,

### DOCUMENTOS ABIERTOS:

Los documentos abiertos, son aquéllos en los que no se conoce la persona destinataria o aquélla que intervendrá en el procedimiento administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo, por lo que lo conveniente sería contemplar ambos sexos.

Para ello, se denominaría la forma femenina y la masculina, conjuntamente.

### DOCUMENTOS A GRUPOS:

En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, cursos etc. es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información

- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.
- Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.

- El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que ha de evitarse su utilización en textos y documentos.
- Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
- Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.
- El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
- Tradicionalmente, el género masculino precede siempre al femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también pueda aparecer en primer lugar, o que se alterne con el masculino.
- **USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO:** Conviene evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguido del relativo; para ello puede utilizarse quien, quienes, etc....
- **EL USO DE LA @:** Tal y como se indica también en las Reglas de uso del lenguaje no sexista, la @ no es un signo lingüístico y su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua
- Eludir el sujeto, sustituyéndolo por estructura con “se”: Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provoque ambigüedad recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase

Existen varios procedimientos de comunicación interna:

- A través del mail comunicacion@grupocontrol.com con bases de datos segmentadas para (puesto de trabajo, oficina de referencia, directivos, coordinadores, etc.)
- Panel de noticias en Poseidon
- Envío de SMS con mensajes personalizados a la plantilla (bienvenida, cambios de uniformidad, etc.)
- Envío de WhatsApp a través de Wachatbot para el programa interno ‘Todos Sumamos’
- Tablón de anuncios en Poseidon
- Mensajes en nómina a través de Freemática

## **18.12. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo**

### **1 – Declaración de principios.**

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de Dimoba Servicios, S.L.U. con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de estos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

## **2 – Concepto de acoso sexual.**

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos que destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

### **Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.**

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

#### **VERBAL**

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

#### **NO VERBAL**

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

#### **FÍSICO**

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- 

### **3 – Concepto de acoso por razón de sexo**

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

### **Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.**

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

#### **4 – Medidas preventivas.**

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en Dimoba Servicios, S.L.U de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Dimoba Servicios, S.L.U promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

#### **5.- Procedimiento de actuación.**

##### **I.- Principios rectores.**

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

**a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

**b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

## **II.- Reglas generales**

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a Dimoba Servicios, S.L.U o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

## **III.- Fases.**

### **a.- Conocimiento de los hechos.**

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de Dimoba Servicios, S.L.U (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

Denuncia ante el Agente de Igualdad y a través del correo [igualdad@dimoba.com](mailto:igualdad@dimoba.com).

Vía canal habilitado por la Empresa:

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta - **Documento 1-**.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por Dimoba Servicios, S.L.U se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a Dimoba Servicios, S.L.U en los términos y en la forma antes indicados. Por Dimoba Servicios, S.L.U se informará a la persona afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

## **II.- Apertura del protocolo.**

### **a.- Admisión a trámite.**

Una vez que la comunicación se realiza al agente de igualdad, este apertura el protocolo.

La víctima realiza la comunicación al agente de igualdad y éste apertura el protocolo.

### **b.- Apertura del Protocolo.**

## **I.- Comisión de investigación.**

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresarial (agente de igualdad), por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión de seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia ( 2 de la parte empresarial/ 2 parte social de la comisión de seguimiento del plan , mínimo en la comisión de investigación .

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por Dimoba Servicios, S.L.U para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen.

## **II.- Expediente.**

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.



El representante de Dimoba Servicios, S.L.U en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

#### **Inicio. Comunicación a las partes.**

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de **5 días naturales** , con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque las indicadas personas se encuentren en situación de baja médica (víctima): en estos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

#### **Fase de investigación.**

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos y a una muestra representativa de las personas trabajadoras de la plantilla. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias siempre que se disponga de la autorización expresa y escrita de las personas afectadas por las mismas. En el caso de no querer abrir expediente, tendrá que irse a la justicia.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos los componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citas/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical si así lo desea, abogado o persona de confianza que ella asigne.

### **Medidas cautelares.**

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a Dimoba Servicios, S.L.U la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

### **Fase de resolución.**

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 5 días naturales. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

### **III.- Glosario de términos.**

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

**Discriminación directa por razón de sexo:** aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

**Responsable de Expediente:** coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

**Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo:** cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. Dimoba Servicios, S.L.U deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

**Informe organizativo:** informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

**Medidas cautelares:** conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de Dimoba Servicios, S.L.U cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

**Medidas correctoras:** conjunto de acciones acordadas y definidas por Dimoba Servicios, S.L.U en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

## Documento 1

FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN / DENUNCIA	
Lugar / Localidad de la Notificación	Fecha de la Notificación

Solicitante	
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Gestión de personas
<input type="checkbox"/> Representante de la plantilla	<input type="checkbox"/> Otros
Descripción del Conflicto o Tipo de Acoso	
<input type="checkbox"/> Conflicto	<input type="checkbox"/> Acoso Sexual
	<input type="checkbox"/> Acoso por Razón de Sexo
Datos del Trabajador o Persona Afectada	
Nombre y Apellidos:	
Puesto de Trabajo:	
Departamento:	
Teléfono	
Descripción de Denuncia	
Testigos (Nombre y Apellidos)	
Solicitud de Actuación Adicional	
<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

**Firma de la persona afectada:**

Notificación	
Firma de la persona que notifica	Firma de la persona que recibe la notificación
<b>Nombre y Apellidos:</b> <b>D / D<sup>a</sup>:</b>	<b>Nombre y Apellidos:</b> <b>D / D<sup>a</sup>:</b>

**ANEXO - Marco normativo de referencia.**

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma

b)

la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

d)

En tal sentido son elementos que destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

### **Derecho comunitario.**

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europea y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual) con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).

Por su parte, el art. **50.1.c.1.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a)** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).



En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

1

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

2

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

3

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

**La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social** ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

La vigencia de este protocolo será la misma vigencia que el Plan de Igualdad ( del 29 de marzo del 2023 al 29 de marzo del 2027 ).

### **18.13. Protocolo para la detección y tratamiento en Dimoba Servicios, S.L.U de situaciones de violencia de género**

#### **ÍNDICE**

**Personas destinatarias**

**Introducción**

**Objetivo**

**Principios**

**Ámbito de actuación**

**Definiciones**

**Garantías**

**Procedimiento**

**Medidas de protección de las víctimas**

**Sensibilización**

**Difusión**

**Evaluación y Seguimiento**

**Normativa de referencia**

**Medidas plan de igualdad en materia de violencia de género**

**Anexo I.- Derechos laborales: Propuestas de mejora**

**Anexo II.- Protección Extrajudicial**

**Anexo III.- La igualdad en el Responsabilidad Social de las empresas**

**Epílogo.- Aspectos procedimentales para la prevención de la violencia de género en la empresa**

## Capítulo 1.- Personas destinatarias

Este Protocolo, **negociado en el ámbito de esta comisión negociadora de Dimoba Servicios, S.L.U** va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la misma y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas en su ámbito personal o familiar, fuera de los lugares de trabajo.

En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Propiedad.
- La Alta Dirección de la Empresa.
- Personal responsable agente de igualdad
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.

La vigencia de este protocolo será la misma vigencia que el Plan de Igualdad ( del 29 de marzo del 2023 al 29 de marzo del 2027 ).

## Capítulo 2.- Introducción. Declaración de principios

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, **la Dirección y el agente de igualdad** como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a **prevenir la violencia de género en el seno de Dimoba Servicios, S.L.U y en su entorno social**, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género* y la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*.

La **Dirección y la comisión de seguimiento** se comprometen a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización **el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres**, bajo el marco del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*, y el art. 73 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, como Acción de Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad, teniendo como referencia la *Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y en la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

Esta **declaración de principios** se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de **vulneración de los derechos humanos** y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Para ello, la Dirección de **Dimoba Servicios, S.L.U** con la participación y en consenso de la comisión negociadora, suscriben el presente **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de **garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares**.

La implantación y difusión del **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** en la empresa **Dimoba Servicios, S.L.U** tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se erija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad Social Corporativa.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de*

*Medidas de protección integral contra la Violencia de Género, la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género y el Código Penal.*

Destacar, por último, que la violencia de género a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

### Capítulo 3.- Objetivos

#### Objetivos:

**Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres:** Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.

**Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa** para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.

**Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género* y la *Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género*.

**Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores.

**Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**Garantizar la protección de la dignidad** de la mujer y el hombre en el trabajo y fuera de él.

**Garantizar el principio de transversalidad de las medidas**, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

### Capítulo 4.- Principios

- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
- La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
- Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
- La violencia contra la mujer constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando

todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.

- Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia en el ámbito laboral y fuera de él.

## Capítulo 5.- Ámbito de actuación

El ámbito de actuación es el centro de trabajo de la Empresa en **Dimoba Servicios, S.L.U**

La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a autoridades competentes.

## Capítulo 6.- Definiciones

**Violencia contra la mujer:** Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

### **Violencia de género:**

Según la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* se entiende como tal “*todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida por su cónyuge, ex cónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aunque no hubiera convivido*”.

**Violencia doméstica:** Se entenderá como tal la comisión de todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho anteriores o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. *(art. 3) Convenio de Estambul .*

**Género:** Se entenderán como los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

**Violencia contra la mujer por razones de género:** Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. *(art. 3) Convenio de Estambul.*

## Capítulo 7.- Garantías

### **Garantías de información:**



La Empresa y todo el personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia de género en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

#### **Principio de confidencialidad:**

La Dirección (*o la persona que se designe*), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

#### **Capítulo 8.- Procedimiento**

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (*o la persona que se designe*) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la víctima.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección, (*o la persona que se designe*) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
2. Se identificarán debida y suficientemente al informante y a la persona supuestamente afectada.
3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
  - a. el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)
  - b. el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE.
  - c. el derecho a la igualdad (art. 14 CE).
4. El personal responsable agente igualdad, con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
5. El personal responsable agente igualdad hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.

6. Se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
7. El personal responsable agente igualdad, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLT, y siempre previo consentimiento de la víctima.
8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.
9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (*o la persona que se designe*). El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.
10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta (art. 54 c. del Estatuto de los Trabajadores). Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

## **Capítulo 9.- Medidas de protección de las víctimas**

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses. Estas medidas serán las adoptadas en el plan de igualdad.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

## **Capítulo 10.- Sensibilización**

Las personas firmantes de este Protocolo se comprometen a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa **Dimoba Servicios, S.L.U** que elimine los

estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

A estos efectos se planificarán acciones formativas e informativas de la plantilla.

Para las personas con responsabilidad y aquellas que tienen trabajadores a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar tales situaciones y promover su sensibilidad ante las mismas.

## **Capítulo 11.- Difusión**

12.1. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la intranet de la empresa.

12.2. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

## **Capítulo 12.- Evaluación y Seguimiento**

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

El personal responsable agente de igualdad será encargado de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

## **Capítulo 13.- Normativa básica de referencia**

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, BOE del 31.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil
- Ley de Enjuiciamiento Criminal

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)

### Capítulo 14.- Medidas del plan de Igualdad en materia de violencia de género

A continuación, se indican las medidas adoptadas en el plan de igualdad 2023-2027:

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual 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.	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
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. (ley)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
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. (LEY)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
5.- La trabajadora víctima de	Nº de veces que	ALTA	RRHH	Desde la

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.	se solicita y nº de veces que se aplica			firma del plan
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 1 semana de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
7.- Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
8.-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	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
9.-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. (Ley)	Aplicación de la medida	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
10.-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
11.-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. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
12.-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. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
13.-A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a	Nº de veces que se solicita y nº	ALTA	RRHH	Desde la firma del

situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	de veces que se aplica			plan
14.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
15.-La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros (se revisara la cantidad anualmente) en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. Mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
16.-Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan
17.-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	ALTA	RRHH	Desde la firma del plan

## **Anexo I.- DERECHOS LABORALES: PROPUESTAS DE MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y MEJORA**

### **1.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.**

*“Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección” (Art 23 Ley Orgánica1/2004).*

#### **Propuesta1.1**

El contenido de este Protocolo será de aplicación una vez la víctima haya prestado su conformidad y aceptación a las acciones preventivas establecidas en la Empresa con arreglo a la información recibida por la Dirección y/o la persona que se designe.

#### **Propuesta 1.2**

Se considerarán como situaciones especialmente agravadas las de las trabajadoras pertenecientes a minorías, las inmigrantes, o las afectas de cualquier tipo de discapacidad.

### **2.- Reordenación del tiempo de trabajo.**

*“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo” (Art. 21.1 Ley Orgánica1/2004).*

Tanto la suspensión como la extinción darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. La suspensión tendrá una ampliación en el tiempo de reserva del puesto de trabajo y la extinción contractual una prórroga en la situación de desempleo, todo ello con el fin de posibilitar un mayor ajuste con las peculiaridades de estos casos, ya que las secuelas se suelen prolongar durante mucho tiempo.

*“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario*

*o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.*

Esta medida conlleva un problema que dificulta el mantenimiento de la independencia económica ya que implica la pérdida proporcional de salario. Por ello, quizás sería recomendable de *lege ferenda* modificar la LGSS para reconocer como situación legal de desempleo la reducción de la jornada de la trabajadora víctima de la violencia de género con derecho a la correspondiente prestación, de manera análoga a los supuestos en que se reduce temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo (art. 208.1.3 LGSS), en los términos del artículo 203.3 LGSS, esto es, entre cuando tenga lugar la reducción de la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo del 70%.

La reducción de jornada permite realizar una jornada de menor duración a la habitual con la finalidad, tanto de recibir asistencia apropiada a su estado físico o psicológico, como para eludir cualquier riesgo o amenaza proveniente de su agresor a que, eventualmente, pudiera estar expuesta en las inmediaciones del lugar de trabajo.

La norma no fija por cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo, dejando su cuantificación a la negociación colectiva, bien a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en defecto de estos, al acuerdo entre empresario y trabajadora. Ahora bien, a falta de negociación o acuerdo, la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuanto se reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante los jueces de lo social a través de un procedimiento especial y urgente, el mismo que está previsto para resolver las discrepancias entre trabajadora y empresario en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

El art. 17.2 del Estatuto de los trabajadores autoriza a establecer exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado, facultando al gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de los trabajadores demandantes de empleo y defender la empleabilidad y los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

*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 los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias” (Art 37.8 Estatuto de los Trabajadores).*

Quedarían comprendidas dentro de esta última categoría los cambios en la hora de entrada y salida del trabajo; descansos a diferentes horas, para evitar seguir una misma rutina y por tanto una fácil localización por parte del agresor; elección de turno de trabajo; acumulación de horas de trabajo en determinados días; acumulación de descansos en períodos de actividad generalizada; disfrute de vacaciones no coincidentes con el resto de la plantilla, etc. En definitiva, la activación de la reordenación del tiempo de trabajo a que tiene acceso la víctima de violencia de género se produce en todas las vías que puedan contribuir a aumentar la seguridad de la trabajadora y a reducir al máximo los efectos de una eventual agresión en el lugar de trabajo o en sus proximidades.

*“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia*



*social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.*

*En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores 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 seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.*

*Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva” (Art. 40.4 ET).*

No se trata de un derecho absoluto e inmediato exigible de forma inmediata, sino que, para su efectividad, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma localidad o distinta localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida sólo va a poder ser utilizada en los supuestos de empresas grandes. Además, es necesario que la empresa haya adoptado la decisión de desplazar geográficamente a algunos de sus trabajadores o cubrir una vacante.

*“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (Art. 45.1.n ET).*

*“En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses” (Art. 48.10 ET).*

*“El contrato de trabajo se extinguirá: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género” (Art. 49.1.m ET).*

Un rasgo del régimen privilegiado de que goza esta particular causa de dimisión es el de la no necesidad de preaviso. Además el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de esta medida es que dicha extinción conlleva, si se reúnen los requisitos de cotización, el derecho al percibo de la prestación por desempleo.

*“El contrato podrá extinguirse: Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas (...) las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda” (Art. 52.d ET)*

*“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

*Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: (...) el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley” (Art. 55.5.b ET).*

Lo que supone una tutela adicional en su favor durante los períodos de ejercicio de los derechos mencionados, que se proyecta al ámbito de la carga probatoria ante la presunción de nulidad derivada del hecho de haberse producido la extinción durante el periodo protegido.

Cuando la empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

### **Propuesta 2.1**

A solicitud de la víctima, la reducción de jornada, la concreción horaria, el cambio de centro de trabajo, la movilidad geográfica y la suspensión de la relación laboral, no precisarán de preaviso si acredita su situación con un mínimo de 24 horas o con el tiempo suficiente.

### **Propuesta 2.2**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una prórroga de seis meses adicionales sobre lo establecido en el art. 40.3 bis del ET, a partir de la fecha de efectos del traslado o el cambio de puesto de trabajo, durante la que mantendrá el derecho de reserva de puesto de trabajo.

### **Propuesta 2.3**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá optar entre regresar a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo durante un periodo de 12 meses con reserva de su puesto de trabajo.

### **Propuesta 2.4**

En los supuestos de despido objetivo o disciplinario calificados como improcedente, la opción entre readmisión o extinción indemnizada corresponderá a la víctima.

### **Propuesta 2.5**

Será considerado nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género producido desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento, se dicte una orden de protección o cuando existan indicios que acrediten la condición de víctima de violencia de género.

### **Propuesta 2.6**

Reglas especiales de protección de la víctima de violencia de género frente al despido colectivo o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En tales supuestos la trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior categoría, en los que mantendrá derecho a su retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la adopción de la medida de protección regulada en este apartado.

### **Propuesta 2.7**

Cuando el cambio de puesto de trabajo o de funciones distintas de las pactadas (art. 49 ET) pueda ser relevante a los efectos de garantizar la integridad de la víctima y lo sea a instancia de la trabajadora, no requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

*(Por ejemplo, retirarla de un puesto de atención al público donde puede ser molestada por el agresor o por personas enviadas por este)*

### **Propuesta 2.8**

Mejora de los derechos establecidos legalmente, y en concreto, en cuanto a la reducción de jornada (art. 37.8 ET), no estableciendo límites mínimos o máximos, y garantizar una retribución que compense, aunque solo sea en parte, la reducción de jornada.

*(Por ejemplo, la retribución correspondiente a una o dos horas de reducción durante los tres primeros meses de reducción)*

### **Propuesta 2.9**

La trabajadora víctima de violencia de género gozará del derecho a la movilidad geográfica (art. 40.3 ET), de modo que le permita ocupar cualquier vacante en otro centro de trabajo en la empresa, aun dentro de la misma localidad, dentro del mismo grupo y categoría profesional, o inferior garantizando entonces la retribución mientras no exista vacante en su grupo y categoría profesional.

En tales supuestos la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar el sigilo sobre el nuevo destino de la víctima.

En los casos de reestructuración de efectivos, o cualesquiera otras decisiones empresariales que pudieran afectar al destino de la víctima, y durante los 12 meses siguientes al ejercicio de la opción entre el regreso al puesto de trabajo anterior y la continuidad en el nuevo -regulada en el artículo 40.4 ET- ésta tendrá prioridad de permanencia en el puesto que haya elegido, y derecho preferente a la elección de puesto vacante.

### **Propuesta 2.10**

En el supuesto de hacer uso del derecho a la movilidad geográfica, se le garantizará una compensación por gastos.

La compensación comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos para los supuestos de traslado a instancias de la empresa.

### **Propuesta 2.11**

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y solicite la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n) y (48.10 ET), la empresa le garantizará una retribución consistente en el importe de su salario mensual durante el primer mes.

El tiempo de suspensión de contrato de trabajo de la víctima será computable a efectos de antigüedad. Durante este periodo tendrá derecho a asistir voluntariamente a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa.

### **3.- Faltas de asistencia al trabajo.**

*“Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad” (art. 21.4 Ley Orgánica 1/2004).*

#### **Propuesta 3.1**

Las faltas de asistencia al trabajo serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario. No será necesaria la justificación previa de inasistencia por ir a consulta médica y/o psicológica o a comparecencias judiciales o administrativas por el tiempo necesario si acredita su situación con tiempo suficiente.

#### **Propuesta 3.2**

Las faltas de puntualidad serán consideradas justificadas, y no podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de cómputo de absentismo, de reducción de conceptos retributivos, ni de aplicación del régimen disciplinario si acredita su situación con tiempo suficiente.

### **4.- Vacaciones.**

*“El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones” (Art 38.2 ET).*

*“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. (Art 38.3 ET).*

#### **Propuesta 4.1**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones, sin mediar el preaviso, si acredita su situación con tiempo suficiente.

#### **Propuesta 4.2**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de una enfermedad que tenga origen en una situación de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque se haya superado el período máximo de disfrute legal o convencionalmente establecido.-

#### **Propuesta 4.3**

Se reconoce derecho preferente a la víctima de violencia de género para la elección de fecha de disfrute de vacaciones.

### **5.- Otras propuestas.**

#### **Propuesta 5.1**

Reconocer el derecho de la víctima a la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte de los servicios médicos y jurídicos o de recursos humanos de la empresa.

#### **Propuesta 5.2**

Reconocimiento de una licencia sin sueldo cuando la ausencia al trabajo no quede cubierta por lo establecido en el artículo 21.4 de la LOPIVG.

#### **Propuesta 5.3**

En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa ésta vendrá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultánea.

Las medidas podrán consistir, entre otras, en la reducción de tiempo de trabajo, reordenación del mismo, movilidad del trabajador, modificación de funciones, suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Las medidas se adoptarán favoreciendo los intereses y expectativas personales y profesionales víctima. A estos efectos la víctima será consultada, siendo preciso su consentimiento expreso cuando la adopción de la medida menoscabe sus derechos o intereses.

### **6.- Protección extrajudicial.**

El empresario/a se compromete a aceptar la mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las discrepancias derivadas de la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las acciones judiciales que correspondan a las partes empresarial y social y, por supuesto, a la propia víctima de violencia de género.

A tal efecto, se informará a la trabajadora víctima de violencia de género que podrá en cualquier momento recabar la asistencia (art. 12.2 de la Ley 23/2015) de la Inspección de Trabajo sobre el alcance, contenido, límites y forma de hacer efectivos sus derechos.

## **ANEXO II.- PROTECCIÓN EXTRAJUDICIAL**

De conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

*La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.*

*Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La mediación es un procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos por el cual las partes, debidamente aconsejadas por un tercero objetivo e imparcial, intentan acercar posturas para tratar de solventar sus controversias de forma rápida y concreta a través de la firma de un acuerdo. La mediación ante la Inspección de Trabajo, como mecanismo previo a la judicialización de una controversia jurídica, presenta numerosas ventajas para las partes: la Inspección de Trabajo es un servicio público especializado (artículo 1.2 de la Ley 23/2015), caracterizado por los principios de eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos (artículo 2.1a) , objetividad e imparcialidad de sus funcionarios en el ejercicio de la función inspectora (artículo 2.1 d) y confidencialidad y sigilo sobre los asuntos de que conozcan (artículo 10). La trabajadora víctima de violencia de género puede acudir en cualquier momento a los servicios de la Inspección de Trabajo para obtener asesoramiento sobre sus derechos y la forma de hacerlos efectivos jurídicamente, sin sujeción a plazos ni formalidades y sin coste económico alguno.

La sumisión a mediación de cualquier controversia que pueda surgir en esta materia requiere el consentimiento de ambas partes, que puede ser prestado de forma previa al surgimiento del conflicto (*como ocurre en el presente Protocolo*) o a posteriori. En cualquiera de los casos, tanto la trabajadora víctima de violencia de género como el empresario/a dispondrán de un procedimiento ágil, rápido, eficaz y gratuito que, en caso de no cristalizar en acuerdo alguno, no impide la prosecución de acciones judiciales o el sometimiento a arbitraje para la resolución del conflicto de forma vinculante y ejecutiva.

En el caso de que el Protocolo se integre en el Plan de Igualdad de la empresa, si el empresario/a incumpliese total o parcialmente cualquiera de los puntos contemplados en el mismo quedaría incurso en la infracción laboral grave tipificada en el artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *introducido por el apartado uno de la disposición adicional decimocuarta de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo): “No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.*

Con ello remite a lo dispuesto en el artículo 85.1 párrafo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a su vez se remite a la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

85.1TRET: *Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

45.2 LO 3/2007: *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

### **Anexo III.- LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

*La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.*

*Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.*

*A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.*

(Art. 73 LO 3/2007) Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad

La realidad demuestra que el tejido empresarial de nuestro país está formado por pequeñas y medianas empresas, para las que no resulta obligatorio realizar un plan de igualdad, sin embargo, sería conveniente que lo realizaran de forma voluntaria, elaborando programas para contratar a mujeres víctimas de malos tratos.



## EPÍLOGO.- ASPECTOS PROCEDIMENTALES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Como complemento al establecimiento de una serie de medidas en la empresa dirigidas a minorar cuanto menos, las consecuencias de una situación como la descrita en el ámbito laboral, se hace necesario hacer unas breves reflexiones sobre la articulación de esos derechos y su viabilidad procesal, caso de que la empleadora desconozca las prevenciones del protocolo o no se ajuste a lo solicitado.

Desde luego, una primera consideración apuntaría a la constatación de la situación de violencia de género, con las dificultades que ello puede suponer, tratándose de una definición compleja y con unos perfiles muy precisos, pudiendo ya suscitarse el conflicto en el seno de la propia empresa, que niegue tal condición y ello como paso previo a la adopción de algunas de las medidas pactadas. Como premisa, no podemos olvidar que las normas procesales son de carácter público, de forma que las partes no pueden sustraerse a las disposiciones legales, con la dificultad que ello implica a la hora de que un trabajador/a tenga acceso a esos instrumentos, remitiendo en principio a un procedimiento ordinario para tal constatación, como declaración previa. Ello nos obligaría a elaborar una serie de consideraciones de *lege ferenda* para que por el legislador se hiciese eco de esta realidad y necesidad, entendiendo que la perspectiva desde la que abordar tal cuestión debería de ser la elaboración de un procedimiento ágil, rápido y sumario, facilitando los trámites y eliminando por tanto las vías previas de composición del litigio.

La misma realidad cabría señalar para cualquier pretensión que tuviera que ver con algunas de las esferas en las que tal situación puede provocar una respuesta encaminada a esa finalidad de facilitar el contexto laboral a una víctima de violencia de género, como son vacaciones, jornada, concreción horaria, cambios de centro de trabajo, movilidad funcional o suspensión de la relación laboral, circunstancias algunas de ellas que tienen previstas procedimientos especiales en los artículos 125 y siguientes. Habrá que tener en cuenta por otro lado, que normalmente no será una decisión de la empresa la que se discuta por el trabajador, sino precisamente, una petición que no es aceptada por el empresario, lo que nos situaría en materia de vacaciones en el precepto citado y en jornada y horario en lo dispuesto en el artículo 139 de la L.R.J.S. entendiendo que la necesaria atención a estas situaciones obligaría a valorar con flexibilidad el plazo de 20 días que se contempla en el citado precepto.

Mayores dificultades ofrece el resto de circunstancias de la relación laboral como la movilidad geográfica y funcional en el que precisamente el antecedente del proceso no es una decisión empresarial, sino su ausencia o un rechazo a la solicitud del trabajador/a, por lo que no tendría cabida en el procedimiento especial del artículo 138, derivándose el cauce procesal al ordinario como antes se anticipó. Ahora bien, una posible alternativa para otorgar la necesaria protección a estas situaciones y lograr una mejor y más rápida respuesta puede ser sin lugar a duda calificar la actuación de la empresa como un supuesto de vulneración de derechos fundamentales, no solo la vida e integridad física, potencialmente susceptibles de ser lesionados, sino también la propia dignidad de la persona que se ve amenazada en los supuestos de violencia de género. Tal consideración aconseja la necesaria intervención del Ministerio Fiscal y también de otras instituciones, como la Inspección de Trabajo para un mejor acercamiento al problema y solución.

Finalmente y como ya se expuso, esa regla de flexibilidad debe de servir de criterio de interpretación para problemas de tipo procesal que en otros ámbitos pueden acoger la respuesta que ya se contempla en la norma, como pueden ser los supuestos de inadecuación de procedimiento o la regla de no acumulación de acciones, entendiendo que en un caso de violencia de género, pueden ser no una, sino dos a varias las pretensiones a ejercitar para alejar a la víctima del peligro, debiendo por ello de admitir un enjuiciamiento conjunto de todas ellas.

Finalmente no está demás tratar de encontrar una solución unitaria o global al problema y aspirar a un tratamiento conjunto de los diferentes órdenes jurisdiccionales que pudieran estar implicados en la solución del problema, como el penal, social o el civil, evitando tanto posibles decisiones contradictorias como someter a la víctima a citaciones o actuaciones innecesarias que no harían sino aumentar esta sensación.