

Convenio o Acuerdo: ASOCIACION CENTRO INICIATIVAS COOPERACION BATA

Expediente: 71/11/0046/2021

Fecha: 29/11/2021

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: RAFAEL CANTERO MEDINA

Código 71110522112021.

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de la entidad Federación Asociación Centro Iniciativas Cooperación Bata presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, en fecha 14 de mayo de 2021, y de conformidad con lo establecido en artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE nº57, de 7 de marzo de 2019), así como del artículo 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, este centro directivo procede a su inscripción y publicación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL,
BEATRIZ BARRANCO MONTES

BEATRIZ BARRANCO MONTES



C/ Albert Einstein, 4. Edificio World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092 – Sevilla
Tf.: 954 995234 / 955 049042 - Código DIR3: A01014029
www.juntadeandalucia.es/empleo

1 Presentación

A través del anexo como documento 1 se promueve la negociación del plan de igualdad de la empresa según el artículo 5 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.

CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN, BATA con CIF G14386932 y domicilio social en PASAJE ESCRITOR NARBONA 7 LOCAL 14011 CÓRDOBA en adelante la empresa, cuyo representante legal es RAFAEL CANTERO MEDINA, desde este momento adquiere el siguiente

COMPROMISO

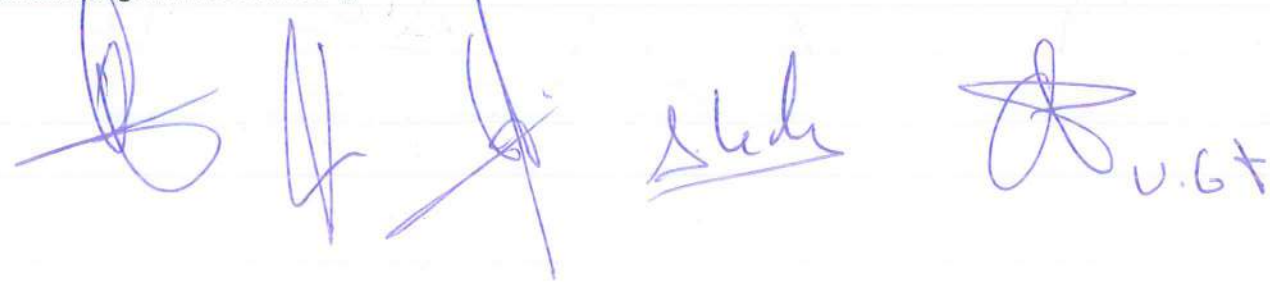
LA EMPRESA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de **políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de este Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Clavij

v.g.t

2 Partes suscriptoras del plan de igualdad

Las partes suscriptoras del plan de igualdad, así como la composición de la comisión negociadora, las funciones de la misma y el régimen de funcionamiento son en representación de la empresa:

Rafael Cantero Medina y DNI 30512074 K

Alida Garcia Torres y DNI 44606167 J

Francisco Javier Zafra Arrebola y DNI30522926 V

y en representación de los trabajadores/as:

Claudia Helena Úsuga Rodriguez y DNI 31018728 P

Eduardo Alvarez Ruiz y DNI 30516399 E

y la representante del Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), Julia Pérez Perea, DNI 34000363S, secretaria de Políticas Sociolaborales de UGT-Córdoba, Servicios Públicos

3 Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es a nivel de la Comunidad de Andalucía y sus centros de trabajo es:

- Pasaje Escritor Narbona, nº 7-Local. 14011-**Córdoba**.
- C/ Colombia, nº 25. 14006-**Córdoba**
- C/ Sierra Nevada, 27-Local. 14005-**Córdoba**
- Avda. Ronda Pio XII, 1, escalera 1, 3ª pta. 3. 41008-**Sevilla**.
- Calle Seguiriyas nº 13. Centro de Empresas. 41520-**Morón de la Frontera, Sevilla**.

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de CUATRO años desde la fecha de entrada en vigor. La fecha de entrada en vigor es la fecha de firma del acta de aprobación del plan de igualdad (documento anexo).

Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.



Clm 14

4 Proceso de selección y contratación.

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros: Criterios indicados en perfil de la convocatoria		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros: coordinación y equipo técnico del programa en el que se enmarque		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	Sí	No
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se seleccionan más mujeres que hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros: Las ofertas se publican a través de Agencia de colocación pública de Batá		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Clavijero






5 Clasificación profesional.

Fecha de nacimiento	Género	Grupo cotización – Categoría profesional	Tipo de contrato
09/11/1967	Mujer	10 Peones	1 Temporal a tiempo completo
04/04/1973	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
25/04/1987	Mujer	7 Auxiliares Administrativos	1 Temporal a tiempo completo
10/04/1969	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
10/04/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
21/06/1976	Mujer	7 Auxiliares Administrativos	2 Temporal a tiempo parcial
28/04/1973	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	2 Temporal a tiempo parcial
31/12/1976	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
15/01/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
07/07/1971	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
07/01/1986	Mujer	7 Auxiliares Administrativos	2 Temporal a tiempo parcial
27/08/1969	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
10/11/1964	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
15/10/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
30/10/1970	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	5 Indefinido a tiempo parcial
23/11/1971	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
09/04/1967	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
28/05/1963	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
09/06/1971	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
15/09/1974	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
11/04/1979	Mujer	7 Auxiliares Administrativos	4 Indefinido a tiempo completo
04/05/1976	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
06/02/1973	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo

02/12/1964	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
05/01/1987	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
03/08/1970	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
03/07/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
10/01/1966	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
19/02/1975	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
30/08/1981	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	1 Temporal a tiempo completo
30/08/1981	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
03/01/1976	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	1 Temporal a tiempo completo
16/02/1968	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	4 Indefinido a tiempo completo
18/01/1976	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
06/12/1981	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
14/02/1965	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
09/09/1965	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
09/12/1977	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
18/08/1971	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
07/05/1967	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
19/04/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
08/08/1964	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
13/10/1973	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
10/04/1969	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
10/04/1977	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
08/12/1979	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
30/10/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
23/12/1958	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
30/10/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
05/05/1980	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
10/04/1975	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo
13/08/1974	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo
07/06/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

[Handwritten signature]

07/06/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
14/11/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
12/05/1982	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
22/12/1974	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
17/06/1966	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
02/10/1993	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial
10/04/1969	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo

La plantilla es paritaria con un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

Los contratos a tiempo parcial suponen un 50% de los contratos a mujeres.

Los contratos indefinidos a tiempo completo son un 25% de mujeres y un 25% de los hombres.

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

6 Promoción del personal.

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

7 Formación de la plantilla.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	29	21	69	8	31
En el año anterior	40	30	75	10	25
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	45	21		8	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	40	21		8	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	5	21		8	
Cursos realizados el último año y	Nº de	Mujeres		Hombres	

[Handwritten signature]

Clavij

[Handwritten signatures]

personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	personas	Nº	%	Nº	%
Diseño y medición de Indicadores de proyectos sociales	17	11	65	6	35
Estrategias para la Orientación Profesional para personas en riesgo de exclusión	6	5	84	1	16
Información sobre evaluación de Competencias profesionales	6	5	84	1	16
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	6	5	84	1	16
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	12	10	84	2	16
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0	0	0
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	3	2	67	1	33
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0	0	0

Ch.M.

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las condiciones de trabajo mantienen las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fomentando desde la dirección de la empresa un buen ambiente laboral y facilitando en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

9 Informe diagnóstico con auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Una vez analizada la documentación de los Anexos 3, 4, 5 y 6 cuya información ha sido recogida a través de diferentes cuestionarios entre la fecha del acta de constitución de la comisión negociadora (Anexo 2) y la fecha del acta de información del plan de igualdad (Anexo 7), podemos realizar el siguiente análisis:

ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

En cuanto a la distribución de la plantilla, vemos que es paritaria con un 50% de mujeres y un 50 % de hombres.

Chun mt.

De la plantilla de mujeres el 25% tiene un contrato indefinido a tiempo completo, un 50% temporal a tiempo parcial y otro 25% temporal a tiempo completo.

De la plantilla de hombres el 25% tiene un contrato indefinido a tiempo completo, un 75 % temporal a tiempo completo.

ANÁLISIS DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Para la selección y contratación la empresa lo hace en base a criterios establecidos por dirección y departamento de RRHH.

Las personas encargadas de realizar la selección son los responsables de los distintos departamentos

Este equipo se procura que sea mixto

El equipo de selección y contratación de la empresa está formado en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

La entrevista que se realiza a los candidatos es similar para hombres y mujeres.

En relación a la entrevista para la selección de personal, se evitan preguntas de carácter personal referidas a la situación familiar de la persona candidata.

Tanto hombres como mujeres superan por igual el proceso de selección de la empresa.

Se seleccionan a más mujeres que a hombres dado que llegan más candidaturas de mujeres que de hombres.

La empresa utiliza lenguaje no sexista en la comunicación de ofertas de trabajo.

ANÁLISIS DE LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL

- En los últimos años se ha promocionado a una persona cada año y siempre han sido mujeres. Solamente hace 4 años se promocionó a un hombre. Que fue el único promocionado en puesto directivo.
- Las mujeres han sido promocionadas en puestos de menor responsabilidad.
- En el procedimiento de los procesos de promoción se tienen en cuenta únicamente criterios demostrables de la valía profesional de los candidatos.
- Cuando hay una promoción interna se informa únicamente a las personas a las cuales se van a valorar para la candidatura.
- El equipo responsable de la promoción es mixto


Clara



- El equipo de personas encargadas para la promoción tiene formación en igualdad entre hombres y mujeres.
- Los perfiles profesionales que se definen para la promoción, se establecen en base a requerimientos objetivos para desempeñar el puesto de trabajo.
- Para la promoción no se requiere movilidad geográfica y disponibilidad para viajar.

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

- En el último año se ha formado al 69% de las mujeres frente al 31% de hombres.
- Se han destinado 45 horas de formación, de las cuales más del 90% han sido en horario laboral.
- No todas las personas reciben el mismo número de horas de formación. Pero el tipo de formación recibida es similar en hombres y mujeres.
- No se ha ofrecido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a toda la plantilla.
- La formación ofrecida, es la necesaria para cada persona atendiendo a las necesidades de su puesto de trabajo, no haciendo diferenciación por sexo.
- Se busca que la formación se realice en horario laboral para apoyar la conciliación y que toda la plantilla pueda asistir.
- En la selección de personal docente para las formaciones internas no se solicita que haga una formación con lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta aspectos de igualdad



AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

La auditoría retributiva se realiza con el siguiente nivel de desglose:

- Por franja de edad.
- Por género:
Hombre/Mujer
- Por tipo de contrato:
 - 1 Tempora a tiempo completo
 - 2 Temporal a tiempo parcial
 - 3 Fijo discontinuo
 - 4 Indefinido a tiempo completo
 - 5 Indefinido a tiempo parcial
 - 6 Prácticas
 - 7 Becas y otros
- Por categoría profesional:
 1. Ingenieros y Licenciados
 2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
 3. Jefes Administrativos y de Taller
 4. Ayudantes no Titulados.
 5. Oficiales Administrativos
 6. Subalternos
 7. Auxiliares Administrativos
 8. Oficiales de primera y segunda
 9. Oficiales de tercera y Especialistas
 10. Peones
 11. Trabajadores/as menores de dieciocho años

DEFINICIONES UTILIZADAS:

Se entiende por **salario base bruto** la retribución fija que se abona a un trabajador/a por el tiempo que dedique, ya sea en días, semanas o meses, a su función profesional. Se entiende por **complementos salariales**, los complementos de antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, flexibilidad... Se entiende por **percepciones extra salariales**, las indemnizaciones, productos en especie, percepciones por matrimonio, dietas, plus de distancia, plus de transporte, horas extraordinarias...

Clavet

ire | trabas

Listado de
trabajadores/as

DATOS TRABAJADORES/AS				SALARIO BRUTO ANUAL			
Fecha de nacimiento	Género	Grupo cotización- Categoría profesional	Tipo de contrato	JORNADA ANUAL (HORAS)	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS	EXTRASALARIALES
			1 Temporal a tiempo completo				
09/11/1967	Mujer	10 Peones		1.312,50	10.201,51 €		1.041,53 €
			4 Indefinido a tiempo completo				
04/04/1973	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados		1.750,00	19.772,90 €	712,92 €	
			1 Temporal a tiempo completo				
25/04/1987	Mujer	7 Auxiliares Administrativos		1.750,00	16.255,39 €		1.119,47 €
			4 Indefinido a tiempo completo				
10/04/1969	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados		1.726,05	19.553,19 €	705,00 €	1.365,80 €
			4 Indefinido a tiempo completo				
10/04/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados		1.726,05	19.553,00 €	705,00 €	1.365,80 €
			2 Temporal a tiempo parcial				
21/06/1976	Mujer	7 Auxiliares Administrativos		275,43	2.203,59 €	127,14 €	527,12 €
			2 Temporal a tiempo parcial				
28/04/1973	Hombre	7 Auxiliares Administrativos		275,43	2.708,40 €	165,84 €	

02/12/1964	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	1.029,85	11.637 €							
05/01/1987	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €					1.359 €	
03/08/1970	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	706 €					1.366 €	
03/07/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.533 €	705 €					1.311 €	
10/01/1966	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.750,00	19.773 €	713 €						
19/02/1975	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.533 €	705 €					1.366 €	
30/08/1981	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	1 Temporal a tiempo completo	435,89	4.333 €	0 €					156 €	
30/08/1981	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	378,41	3.260 €	427 €						

03/01/1976	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	1 Temporal a tiempo completo	1.750,00	16.912 €		397 €
16/02/1968	Hombre	7 Auxiliares Administrativos	4 indefinido a tiempo completo	1.750,00	17.334 €		
18/01/1976	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	706 €	1.366 €
06/12/1981	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	727,48	8.211 €		
14/02/1965	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	25.688 €	713 €	
09/09/1965	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.773 €	713 €	
09/12/1977	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	25.688 €	713 €	
18/08/1971	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.056 €	713 €	


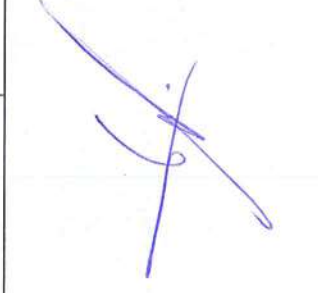


07/05/1967	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.773 €	713 €	
19/04/1972	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.773 €		
08/08/1964	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.773 €	713 €	
13/10/1973	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.750,00	19.773 €	713 €	
10/04/1969	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.366 €
10/04/1977	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.366 €
08/12/1979	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.366 €

30/10/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.366 €
23/12/1958	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.359 €
30/10/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €	1.311 €
05/05/1980	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.721,26	19.608 €	707 €	1.318 €
10/04/1975	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.721,26	19.608 €	707 €	1.318 €
13/08/1974	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	1.750,00	19.773 €		
07/06/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1 Temporal a tiempo completo	728,08	8.062 €		

07/06/1978	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	283,81	3.254 €	155 €
14/11/1983	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	1.029,85	11.637 €	
12/05/1982	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	1.038,83	11.740 €	
22/12/1974	Hombre	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	1.029,85	11.637 €	
17/06/1966	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	1.029,85	11.637 €	
02/10/1993	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2 Temporal a tiempo parcial	440,08	5.551 €	
10/04/1969	Mujer	2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4 Indefinido a tiempo completo	1.726,05	19.553 €	705 €
						1.366 €

	HOMBRES	18,18 %	MUJERES	81,82 %	SUBTOTAL	%
1. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y EDAD						
Menores de 21 años	0	0,00 %	1	9,09 %	1	9,09 %
De 21 a 30 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
De 31 a 40 años	2	18,18 %	3	27,27 %	5	45,45 %
De 41 a 50 años	0	0,00 %	4	36,36 %	4	36,36 %
De 51 a 60 años	0	0,00 %	1	9,09 %	1	9,09 %
Más de 60 años	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %

	HOMBRES	18,18 %	MUJERES	81,82 %	SUBTOTAL	%
2. PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO						
1 Temporal a tiempo completo	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
2 Temporal a tiempo parcial	0	0,00 %	1	9,09 %	1	9,09 %
3 Fijo discontinuo	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
4 Indefinido a tiempo completo	1	9,09 %	7	63,64 %	8	72,73 %
5 Indefinido a tiempo parcial	1	9,09 %	1	9,09 %	2	18,18 %
6 Prácticas	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
7 Becas y otros	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %

	HOMBRES	MUJERES	BRECHAS ALARIAL
1.SALARIO BASE MEDIO/HORA DESGLOSADO POR GRUPO DE COTIZACIÓN			
1IngenierosLicenciados		8,99	CONFORME
2IngenierosTécnicos,PeritosyAyudantesTitulados			
3JefesAdministrativosydeTaller		7,32	CONFORME
4AyudantesnoTitulados			
5OficialesAdministrativos	6,65	6,33	CONFORME
6Subalternos			
7AuxiliaresAdministrativos			
8Oficialesdeprimeraysegunda			
9OficialesdetercerayEspecialistas	6,65		CONFORME
10Peones		5,85	CONFORME
11Trabajadores/as menoresdedieciochoaños			

Justificación de posibles brechas salariales:

No existen.

	HOMBRES	MUJERES	BRECHAS ALARIAL
2.COMPLEMENTOSSALARIALESMEDIOS/HORADESGLOS ADOPORGRUPODECOTIZACIÓN			
1Ingenieros y Licenciados		2,46	CONFORME
2IngenierosTécnicos,PeritosyAyudantesTitulados			
3JefesAdministrativosdeTaller		2,38	CONFORME
4AyudantesnoTitulados			
5OficialesAdministrativos	6,40	3,38	BRECHA
6Subalternos			
7AuxiliaresAdministrativos			
8Oficialesdeprimeraysegunda			
9OficialesdetercerayEspecialistas	2,11		CONFORME
10Peones		2,29	CONFORME
11Trabajadores/as menoresdedieciochoaños			

Justificación de posibles brechas salariales:

Las diferencias en la categoría 7 se debe a temas de antigüedad, no a diferencia de salarios por razones de sexo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are located in the lower half of the page, below the justification text.

	HOMBRES	MUJERES	BRECHAS ALARIAL
3. EXTRASALARIALES MEDIOS/HORA DE SGLOSADO POR GRUPO DE COTIZACIÓN			
1 Ingenieros y Licenciados		0,01	CONFORME
2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados			
3 Jefes Administrativos y de Taller		0,01	CONFORME
4 Ayudantes no Titulados			
5 Oficiales Administrativos	0,01	0,01	CONFORME
6 Subalternos			
7 Auxiliares Administrativos			
8 Oficiales de primera y segunda			
9 Oficiales de tercera y Especialistas	0,01		CONFORME
10 Peones		0,02	CONFORME
11 Trabajadores/as menores de dieciocho años			


Justificación de posibles brechas salariales:

No existen

	HOMBRES	MUJERES	BRECHAS ALARIAL
4. SALARIO TOTAL MEDIO/HORA DE SGLOSADO POR GRUPO DE COTIZACIÓN			
1 Ingenieros y Licenciados		11,47	CONFORME
2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados			
3 Jefes Administrativos y de Taller		9,70	CONFORME
4 Ayudantes no Titulados			
5 Oficiales Administrativos	13,05	9,72	BRECHA
6 Subalternos			
7 Auxiliares Administrativos			
8 Oficiales de primera y segunda			
9 Oficiales de tercera y Especialistas	8,77		CONFORME
10 Peones		8,16	CONFORME
11 Trabajadores/as menores de dieciocho años			

Justificación de posibles brechas salariales:

Existe una diferencia que se debe a la antigüedad de algunos trabajadores hombres (complementos salariales)



	HOMBRES	MUJERES	BRECHAS SALARIAL
5. MEDIANA DEL SALARIO BASE POR HORAS DE GLOSA DO POR GRUPO DE COTIZACIÓN			
1 Ingenieros y Licenciados		8,99	CONFORME
2 Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados			
3 Jefes Administrativos y de Taller		7,30	CONFORME
4 Ayudantes no Titulados			
5 Oficiales Administrativos	6,65	6,65	CONFORME
6 Subalternos			
7 Auxiliares Administrativos			
8 Oficiales de primera y segunda			
9 Oficiales de tercera y Especialistas	6,65		CONFORME
10 Peones		5,85	CONFORME
11 Trabajadores/as menores de dieciocho años			

Justificación de posibles brechas salariales:

No existen.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

- No existe infra representación femenina significativa.

OTROS ASPECTOS

- LA EMPRESA no hace uso de imágenes sexistas ni utiliza lenguaje sexista en sus comunicaciones.
- LA EMPRESA no cuenta por protocolo de acoso.
- LA EMPRESA no cuenta con medios específicos para fomentar la conciliación familiar y laboral.

Handwritten signatures in blue ink, including a vertical signature on the left and several other scribbled signatures across the bottom.

3. Conclusiones del informe diagnóstico y objetivos del plan de igualdad

Tras el diagnóstico, se detecta que en la empresa existe formación en igualdad, pero no hay políticas específicas enfocadas a fomentar y establecer medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

a. Objetivos a largo plazo.

- Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
- Adoptar medidas que apoyen la conciliación familiar, personal y laboral
- Garantizar el acceso a los diferentes puestos de la empresa por igual para hombres y mujeres
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

b. Objetivos a corto plazo.

- Tener en cuenta la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación en la empresa.
- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad
- Propiciar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

4. Diseño de medidas evaluables

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medidas
Tener en cuenta la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación en la empresa	Procurar que el equipo de selección sea mixto Reciclar anualmente la formación en materia de igualdad del equipo de selección
Indicadores	
Número de formaciones realizadas Número de personas formadas Número de procesos de selección anuales Número de contrataciones anuales teniendo en cuenta la perspectiva de género.	

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Área de actuación: promoción profesional

Objetivo

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.



Medida

Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.
Establecer un equipo de promoción mixto

Indicadores

Número de procesos de promoción realizados
Definición de perfil objetivo para el puesto de promoción.
Perfiles y curriculums de las personas que optan a la promoción

Área de actuación: Formación

Objetivo

Que toda la plantilla tenga formación en igualdad



Medida

Formar en igualdad a las nuevas personas contratadas por la empresa
Reciclar la formación en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla

Indicadores

Número de formaciones realizadas en materia de igualdad.
Número de personas formadas en materia de igualdad.
Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

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

Objetivo

Adoptar medidas que apoyen la conciliación familiar, personal y laboral

Medida

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla

Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Indicadores

Número de medidas propuestas y puestas en marcha.

Difusión entre la empresa sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

Objetivo

No se lleva a cabo medidas en este sentido al no estar infrarepresentada



Medida

No se tienen en cuenta aspectos de sexo a la hora de la contratación, por lo que no proceden medidas al respecto.

Indicadores

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo

Garantizar el principio de igual retribución por trabajos no solo iguales, sino de igual valor.



Medida

Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Indicadores

Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.

Verificar el proceso establecido para establecer la retribuciones salariales

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.



Medida

Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Indicadores

Verificar la elaboración o no del documento previsto.

Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.

Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Area de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo

Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.



Medida

Tener en cuenta en las comunicaciones de la empresa la incorporación de lenguaje inclusivo

Indicadores

Número de publicaciones realizadas.

Número y tipo de cambios realizados.

Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

5. Medidas de igualdad

Para cada una de las medidas se definen los recursos necesarios y calendario de ejecución.

AREAS DE ACTUACION	ACCIONES A IMPLANTAR	PLAZO DE EJECUCIÓN	NIVEL DE PRIORIDAD
Selección:	Procurar establecer un equipo de selección mixto Reciclar la formación del equipo de selección en materia de igualdad	PRIMER SEMESTRE 2021	ALTA
Promoción	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.	SEGUNDO SEMESTRE 2021	MEDIA
Formación	Plan de formación y sensibilización de las nuevas contrataciones	PRIMER TRIMESTRE 2022	MEDIA
	Formación de toda la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres	A lo largo del 2022	MEDIA
Retribución	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	PRIMER TRIMESTRE 2023	BAJA
Conciliación	Establecer y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla	A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN	BAJA
	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal	A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN	
Protocolo de acoso	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	PRIMER SEMESTRE 2021	ALTA
	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN	

AREAS DE ACTUACION	ACCIONES A IMPLANTAR	MEDIOS Y RECURSOS
Selección:	Reciclar la formación del equipo de selección	4 horas de formación
Promoción	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.	10 horas de un administrativo
Formación	Plan de formación y sensibilización de las nuevas contrataciones	10 horas de formación
	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	10 horas de formación
Retribución	Realizar un estudio de valoración de puesto de	5 horas de un directivo

Cloned

	trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva	
Conciliación	Establecer y difundir medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla	20 horas dirección de la empresa
	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.	2 horas para la realización de la encuesta por personal de igualdad 1 hora del total de la plantilla
Protocolo de acoso	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo	indefinidos

6. Aplicación y seguimiento

Para facilitar el seguimiento de las medidas se adjuntan como documento número 7 la ficha de seguimiento del plan, como documento número 8 el cuestionario para el seguimiento del plan y como documento número 9 el informe de seguimiento del plan.

7. Evaluación y revisión (comisión de seguimiento)

Para facilitar el proceso de evaluación y revisión del plan se adjunta como documento número 11 el cuestionario de evaluación de la comisión de seguimiento, documento número 12 el cuestionario para la dirección y el documento número 13 cuestionario para la plantilla.

El proceso de evaluación y revisión se realizará con una periodicidad anual, rematando con la emisión del informe de evaluación cuyo modelo se anexa como documento número 14.

La Comisión de seguimiento

Estará compuesta por los integrantes de la comisión negociadora y tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución

Chun

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Llevar a cabo las modificaciones necesarias del plan en base a la consecución de los objetivos planteados.

Procedimiento de modificación

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse y será la propia comisión la que propondrá a la persona designada las modificaciones necesarias.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se incluya el protocolo de prevención de acoso sexual como documento número 14 y los 8 anexos del protocolo se adjuntan como documento número 15.



En Córdoba a 26 de marzo de 2021

