

I Plan de igualdad entre mujeres y hombres

SOLIDANÇA TREBALL E.I., SL

2023-2027



AS

W. R. ...

...

...

CONTENIDO

Introducción	4
Comisión negociadora de igualdad.....	6
Composición de la comisión negociadora	6
Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
Objetivos del plan de igualdad.....	8
Objetivos generales	8
Resumen del diagnóstico.....	9
Resultados de la Auditoría Retributiva	13
Plan de igualdad	23
Calendario de trabajo	33
Implementación de las medidas	35
Procedimiento de modificación.....	35
Seguimiento y evaluación	36
Composición de la comisión de seguimiento.....	37
Por parte de la Representación de la Empresa:.....	37
Por parte de la Representación de las personas Trabajadoras:.....	37
Funciones de la Comisión de Seguimiento	37
Seguimiento.....	38
Procedimiento de modificación.....	38
Evaluación.....	39
Anexo.....	40
Glosario	40



L. Rubén


INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal, directamente relacionado con la dignidad y la libertad humanas, así como un valor social y un principio jurídico reconocido a nivel internacional.

Sin embargo, diferentes estudios e indicadores señalan la persistencia de casos de discriminación por razón de sexo, así como de una organización social de corte patriarcal y androcéntrico, mostrando la necesidad de adoptar normas que concreten este derecho.

A nivel formal, en el ámbito internacional, destaca el Tratado derivado de la Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) del año 1979, así como las 4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer en el marco de la Organización de las Naciones Unidas.

En el ámbito europeo, el Tratado de Roma, al 1957, ya recogía el principio de igualdad entre hombres y mujeres; y el Tratado de Amsterdam, al 1999, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, que adquiere competencias para combatirla; mientras que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

En el Estado español, la Constitución de 1978 proclama el principio de igualdad y de no discriminación e insta los poderes públicos a promover las condiciones porque la libertad y la igualdad siguen reales y efectivas.

El Estatuto de Autonomía de Cataluña, reconoce el derecho de todas las mujeres al libre desarrollo de su personalidad y de su capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, entregas de maltrato, explotación o discriminación, así como a participar en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos y privados.

A pesar del reconocimiento formal, sigue siendo necesario el desarrollo de políticas transversales, así como la elaboración de planes de acción dirigidos a erradicar la discriminación persistente y a garantizar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

En este sentido, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pionera en el desarrollo legislativo del derecho de igualdad de género al Estado español, establece mecanismos concretos para el desarrollo de este principio, como es el caso de

los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las organizaciones, los cuales se orientan a aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todos los niveles y áreas de una organización, dando respuesta y corrigiendo desigualdades y discriminaciones identificadas a la vez que mejorando y reforzando aspectos positivos detectados.

Así mismo, el Real decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación, supone la articulación de un nuevo texto integral y transversal que recoge las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad en este ámbito, reconociendo que, a pesar de la importancia de la Ley 3/2007, continúan persistiendo desigualdades y discriminaciones de género al trabajo.

El Real decreto ley 6/2019 se desarrolla a partir de los reales decretos RD 901/2020 por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, la Ley catalana 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, insta a las instituciones de la Generalitat, a la Administración de la Generalitat y los organismos públicos vinculados o que dependen, y también a las entidades, públicas y privadas, que gestionan servicios públicos, a aprobar un Plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y al resto de las condiciones de trabajo.

La Ley catalana 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, se orienta a erradicar cualquier actuación o comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de las personas y contra el libre desarrollo y la libre expresión, sin ningún tipo de discriminación, de la propia personalidad y de las capacidades personales.

Finalmente, la Ley catalana 11/2014 para garantizar los derechos LGBTI y por erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, supone la base jurídica que permite actuar enfrente las discriminaciones lgtbifobicas en el trabajo, desarrollando instrumentos específicos por su prevención, detección y abordaje.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades creado por **SOLIDANÇA TRABAJO E.I, SL** tiene por objetivo conseguir el principio de igualdad de hombres y mujeres, identificando y eliminando

cualquier estereotipo, rol, actitud y/o barrera que dificulte a las trabajadoras acceder y desarrollarse en determinados lugares de trabajos en igualdad de condiciones.

COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

La Comisión tiene como funciones principales:

- Velar por el cumplimiento de la igualdad dentro de la organización. Valorar, aprobar, desarrollar e implementar todo el trabajo que supone la creación de un Plan de igualdad: diagnóstico de situación de la empresa y Pla de actuación a cuatro años.
- Colaborar para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, formación, promoción profesional y ascenso, retribución, conciliación, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Establecer el calendario de trabajo de los primeros pasos para elaborar el plan de igualdad, iniciando al mismo tiempo la recogida de datos que se facilitará desde Recursos Humanos a la comisión creada a través de listados de la plantilla.

Composición de la comisión negociadora

La Comisión negociadora del plan de igualdad se constituye mediante un acta oficial el 26 de mayo del 2023. La composición se paritaria siendo 2 personas en representación de la organización, 2 personas como representante legal de las personas trabajadoras y una persona representando al sindicato mayoritario (CCOO).



Fuente: Acto de constitución de la Comisión Negociadora

El Plan de Igualdad se presentó el 29 de marzo del 2023 al Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico, durante este periodo se han realizado varios requerimientos.

Esta última versión del plan con las actualizaciones solicitadas y necesarias para que sea aprobado, se realiza en octubre del 2023 y los miembros de la comisión se han modificado por la baja de dos de las personas miembros dentro de la organización.



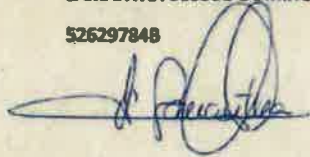

La Comisión negociadora del plan de igualdad se constituye mediante un acta oficial el 18 de octubre del 2023. La composición es paritaria siendo 2 personas en representación de la organización y 2 personas como representantes legales de las personas trabajadoras (una de las cuales está también representando al sindicato mayoritario (CCOO)).

18 de octubre del 2023, Sant Just Desvern

Firmas de todas las personas que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Conforme

Firmas

MARC PINTOR GONZÁLEZ 43428930P 	NATIVIDAD YESARES DOMÍNGUEZ 44182220W 
SAMANTHA BELOSO DOMÍNGUEZ 52629784B 	ADRIÀ ANDUIAR SALLES 479398125 

Fuente: Acto de constitución de la Comisión Negociadora

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plano de igualdad será de aplicación a toda la plantilla de **SOLIDANÇA TRABAJO E.I, SL**.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se aplicarán a la totalidad de centros de trabajo en Cataluña.

Se determina para lo cual un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma (2023-2027).

Fecha de firma inicial: 22 de mayo del 2023

Fecha de la firma segunda comisión negociadora: 18 de octubre del 2023

Fecha de fin de la vigencia: 22 de mayo del 2027, con entrada en vigor del II Plan de igualdad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Implementar de forma transversal la igualdad a la organización
 - Establecer un grupo de trabajo que vele para una eficaz implementación del plan de igualdad
 - Garantizar un entorno laboral no discriminatorio.
Cumplir la normativa vigente con relación a la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cumplir la normativa vigente en relación con la prevención, detección y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo y violencias lgtbi.
-

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO


1. Ámbito cultura de igualdad a la organización	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Según los mecanismos de participación de la plantilla, no se han dado situaciones de vulneración de los principios de igualdad.• La entidad participa en actas de igualdad y feminismo y organiza campañas puntuales.• La igualdad forma parte de los objetivos de la organización• Realización del Balance social de la XES• Existencia de un documento que recoge las medidas de igualdad a implantar.	<ul style="list-style-type: none">• Incorporar los valores de la igualdad de género a la misión y los valores de la organización.• Realizar un proceso de detección de posibles situaciones de desigualdad a la organización.• Hacer un plan de comunicación del presente documento.• Añadir el principio de igualdad al documento de normativa interna.• Ampliación del documento de normativa con los principios de igualdad.

2. Ámbito Comunicación con perspectiva de género	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Uso inclusivo de lenguaje al entorno web• Concienciación de la plantilla en el uso de este lenguaje y su importación para la transformación social.• Reproducción de roles no estereotipados al entorno virtual (web, redes...)	<ul style="list-style-type: none">• Creación de un manual de lenguaje no androcéntrico de consulta para toda la plantilla.• Hacer una revisión general de la web para evitar posibles brechas y posibles representaciones estereotipadas de la plantilla.• Crear un plan de comunicación donde se especifique los canales bidireccionales entre plantilla y dirección, el uso de diferentes mecanismos, datos de contactos de dirección, etc.

3. Ámbito composición del personal e infrarepresentación femenina	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• No existencia de segregación vertical, ni en general ni de manera interna a cada convenio de aplicación.• Media de edad de las personas de la plantilla de más de cuarenta años, hecho que se puede relacionar con la no discriminación por motivos de edad.• Representación femenina al comité de empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Existencia de segregación horizontal.• Infrarepresentación femenina a los puestos de trabajo de producción y conducción.

4. Ámbito selección, acceso y contratación.	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Procedimiento no formal de acceso a la organización.• Desempeño con que marca la normativa en empresas de inserción laboral• Modelo de vacante con descripción de puesto de trabajo• Uso del lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Creación de un protocolo de acceso y selección a la organización• Creación de un modelo de entrevista sin sesgos de género• Comunicar el proceso de selección e incorporación a la empresa a toda la plantilla.

AS
W. R. R. R. R. R.



5. Ámbito formación	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un plan de formación. • Documento de compromiso entre el alumnado y el centro de formación • Recoge de datos cuantitativos de formación por sexo. • Priorización de las formaciones masculinizadas hacia las mujeres establecido a la documentación interna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del plan de formación • Establecer un proceso de detección de necesidades. • Establecer compromisos de aplicación de la perspectiva de género a las entidades formativas. • Crear un itinerario formativo en igualdad de género. • Comunicar a la plantilla la política de formación de la organización.

6. Ámbito promoción	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de igualdad por parte de la plantilla en relación con las promociones. • Priorización del talento interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un plan de promoción completo y comunicación del mismo a todas las personas de la organización. • Comunicar el principio de priorización del talento interno a toda la plantilla de manera formal.

7. Ámbito Conciliación, corresponsabilidad y salud laboral	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de buena organización del tiempo de trabajo por parte de la plantilla con relación a las promociones. • Difusión de una infografía sobre las medidas de conciliación por parte del comité de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un plan de conciliación para toda la organización. • Realización de un estudio de necesidades de conciliación para toda la plantilla. • Creación de un documento con la política de teletrabajo. • Incluir la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales.

8. Ámbito Retributivo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Percepción de buena organización del tiempo de trabajo por parte de la plantilla con relación a las promociones.• Difusión de una infografía sobre las medidas de conciliación por parte del comité de empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Creación de un plan de conciliación para toda la organización• Realización de un estudio de necesidades de conciliación para toda la plantilla.• Creación de un documento con la política de teletrabajo• Incluir la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales

Ámbito 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none">• Adhesión al documento marco de la Red de economía social	<ul style="list-style-type: none">• Creación de un documento propio• Creación de mecanismos de detección del acoso• Formación y sensibilización para la comisión de abordaje.• Formación y sensibilización en prevención del acoso a toda la plantilla.

AS
M. R. R. R.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para el análisis de la situación retributiva en la empresa, se ha recogido información tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. Esta información es necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.

Información cualitativa

1. Política de Selección y Contratación
2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
3. Definiciones de los puestos de trabajo
4. Sistema de promociones internas y desarrollo profesional
5. Política retributiva, beneficios sociales
6. Política de Conciliación
7. Organigrama
8. Convenios colectivos de aplicación

Información cuantitativa

1. Registro retributivo y brechas salariales

A modo de resumen, se presentan a continuación las brechas halladas por el documento mencionado, donde se aprecian las diferentes brechas salariales según categoría y puesto de trabajo.

Brecha salarial por categoría y grupo profesional

Categoría/Grup Professional	TOTALS					
	Complements Salarials			Total Retribucions		
	Dones	Homes	Diferència	Dones	Homes	Diferència
012 Categoría no encontrada	12.257,08			24.676,82		
100 NIVEL 1	2.057,77	2.529,91	18,66%	7.053,67	7.893,43	10,64%
101 CHOFER-REPARTIDOR		2.037,39			4.811,65	
103 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4.382,76			14.089,77		
104 AYUDANTE	1.865,42	1.255,45	-48,59%	6.461,16	3.044,54	-112,22%
105 MOZO	1.088,68	3.923,25	72,25%	1.536,29	10.750,11	85,71%
107 PERSONAL DE LIMPIEZA	3.076,40	285,96	-975,81%	9.140,17	812,37	-1025,12%
203 ADMINISTRATIVO	4.846,35			11.649,33		
205 CONDUCTOR VEHICULO CARN. C,D,E		4.859,20			12.078,78	
300 NIVEL 3	9.118,89	10.678,32	14,60%	16.156,79	19.056,02	15,21%
304 ENCARGADO ESTABLECIMIENTO		8.256,19			14.433,32	
400 NIVEL 4	10.669,63			19.097,66		
403 TITULADO GRADO MEDIO	2.217,30			3.530,84		
501 TITULADO GRADO SUPERIOR	20.014,32			32.895,96		
004 TITULADO GRADO MEDIO	#¡REF!		#¡REF!	#¡REF!		#¡REF!
008 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.434,92	967,26	-151,73%	6.948,36	2.935,55	-136,70%
012 ENCARGADO	8.701,66	6.501,19	-33,85%	20.752,47	18.509,01	-12,12%
014 ESPECIALISTA	440,86	2.350,09	81,24%	1.135,91	6.148,40	81,53%
015 CONDUCTOR-ESPECIALISTA		3.022,92			7.506,57	
017 PEÓN	2.360,69	2.308,22	-2,27%	6.590,32	6.385,27	-3,21%

Según la categoría o grupo profesional, existen algunas brechas remarcables, como, por ejemplo, la brecha de la categoría de ayudante, personal de limpieza o auxiliar administrativo.

Es necesario, comparar esta brecha con las retribuciones normalizadas, en función del porcentaje de jornada y demás casuísticas personales de la plantilla:

Brecha salarial normalizada por categoría y grupo profesional.

Categoría/Grup Profesional	TOTALS		
	Total Retribucions		
	Dones	Homes	Diferència
012 Categoría no encontrada	24.708,43		
100 NIVEL 1	14.172,24	14.687,49	3,51%
101 CHOFER-REPARTIDOR		14.082,78	
103 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.922,93		
104 AYUDANTE	14.078,12	14.111,23	0,23%
105 MOZO	13.424,52	15.110,76	11,16%
107 PERSONAL DE LIMPIEZA	14.247,72	13.424,52	-6,13%
203 ADMINISTRATIVO	17.934,67		
205 CONDUCTOR VEHICULO CARN. C,D,E		17.899,96	
300 NIVEL 3	21.179,16	22.422,29	5,54%
304 ENCARGADO ESTABLECIMIENTO		24.499,97	
400 NIVEL 4	23.049,06		
403 TITULADO GRADO MEDIO	21.755,42		
501 TITULADO GRADO SUPERIOR	32.895,96		
004 TITULADO GRADO MEDIO	#¡REF!		#¡REF!
008 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15.156,69	14.791,76	-2,47%
012 ENCARGADO	25.799,09	20.085,61	-28,45%
014 ESPECIALISTA	14.632,41	15.426,56	5,15%
015 CONDUCTOR-ESPECIALISTA		16.990,16	
017 PEÓN	14.936,71	14.822,78	-0,77%

Con los datos normalizados, se aprecia una disminución total de la brecha salarial, siendo ésta superior al 25% en la categoría de

012 ENCARGADO	25.799,09	20.085,61	-28,45%
---------------	-----------	-----------	---------

Seria importante revisar la política de atribución de pluses y complementos salariales de esta categoría.

Para la cuantificación de los datos se ha utilizado la **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)** puesta a disposición por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social.

La herramienta utilizada por la organización es la recomendada por el Ministerio de Trabajo y economía social "Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo" (https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm).

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

Para el diseño de esta herramienta se ha acudido a distintas fuentes sobre igualdad salarial y valoración de puestos de trabajo. En particular, se han tenido en cuenta los siguientes documentos:

- La Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE).
- La Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género elaborada por el entonces Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- La Guía detallada para la Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos y la Guía introductoria sobre igualdad salarial, elaborados por la Organización Internacional del Trabajo.
- El sistema ISOS. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres y la valoración de puestos de trabajo, del Instituto de la Mujer y la Universidad Politécnica de Cataluña.
- Guide pour une évaluation non discriminantes des emplois à prédominance féminine elaborada por el Défenseur des droits de la République Française.

- El Mini-Kit Step by Step to Pay Equity, elaborado por la Pay Equity Commission de Ontario.
- El trabajo de igual valor. Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género elaborado por el Departamento de Trabajo y Empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los

puestos de trabajo. La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo tanto a los principios de adecuación, totalidad y objetividad como a los criterios recogidos en el apartado anterior. Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, que pueden ser consultadas en el anexo de esta guía, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos de la valoración de puestos de trabajo realizada por la fundación.

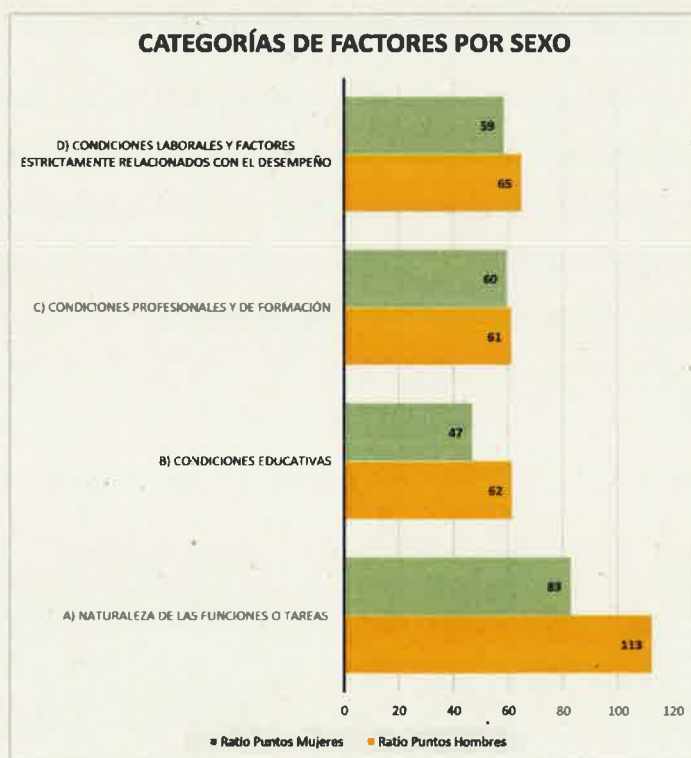
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 1	Xòfer(199)
	Operari(163)
	Mosso magatzem(163)
	Operària(121)
	Encarregat(199)
	Operari(199)
Agrupación 2	Operària(234)
	Operari(234)
Agrupación 3	Operari(275)
	Formador(297)
	Operari(278)
Agrupación 4	Administrativa(338)
	Aux Administrativa(326)

	Aux Comptabilitat(350)
	Prospectora(396)
	Encarregada(391)
	Tècnic MA(346)
	Aux Administratiu(339)
	Oficial manteniment(386)
	Opèrari(319)
	Conductor(319)
	Especialista(319)
	Encarregat(319)
	Ajudant (319)
	Encarregada(319)
Agrupación 5	Tècnica Inserció(442)
Agrupación 6	Cap personal(517)
	Cap personal(532)
	Encarregat(536)
Agrupación 7	Encarregada(558)

Tal y como se puede observar, la herramienta ha agrupado las diferentes categorías en siete grupos.

En la siguiente gráfica se muestra la puntuación de valoración por cada factor en relación a

- La naturaleza de las funciones
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y de formación
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño tal como marca la herramienta del ministerio.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Según las valoraciones obtenidas en la herramienta del ministerio, hay una serie de conclusiones interesantes a remarcar.

Primeramente, los puntos más valorados por factor son los siguientes:

- Polivalencia
- Esfuerzo mental
- Autonomía
- Enseñanza reglada
- Capacidad comunicativa

Seguidamente, es necesario remarcar como la ratio de puntos de los hombres son, en cada área analizada, mayor que las mujeres, siendo la máxima diferencia en la naturaleza de las funciones o tareas, que varían en 20 puntos la ratio masculina de la femenina. Este factor puede estar ligado a la naturaleza de las funciones en el área productiva de la organización.

Como conclusión, la política retributiva de la organización es compleja, ya que la existencia de dos convenios diferentes añade un plus de diferentes casuísticas. Del mismo modo, tras realizar el análisis, la conclusión principal y las principales acciones a realizar deben ver con la difusión del documento de política retributiva.

Por otro lado, con el objetivo de asegurar la continuidad de la neutralidad en términos de género que se ha detectado en este estudio, asegurando así la ausencia de discriminación y persiguiendo la mayor transparencia posible en materia retributiva se recomienda desarrollar las siguientes áreas de mejora en las siguientes medidas a implementar durante la vigencia del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Es por este motivo que se crea **“El Plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas”**:

ACTUACIONES

1. Implementar la valoración de puestos de trabajo.
2. Revisar, documentar y registrar el sistema de retribución variable a través del registro retributivo.

3. Revisar y crear un documento estandarizado de adjudicación de pluses.
4. Crear un protocolo de selección estandarizado que recoja todas las iniciativas informales que ya se llevan a cabo por la entidad.
5. Seguir trabajando con el plan de seguimiento de la organización para profundizar en el desarrollo personal de cada trabajador/a.
6. Incorporar un registro de promociones segregado por sexo para poder hacer un seguimiento de este aspecto.
7. Crear un protocolo de conciliación con un itinerario clave para poder hacer uso de las diferentes medidas.
8. Crear un protocolo de teletrabajo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Para poder hacer un seguimiento de las actuaciones del plan de acción para la corrección de desigualdades retributivas en el cronograma se puede apreciar que la mayor parte de actuaciones serán ejecutadas durante finales del 2023 y el año 2024, y después se realizará una revisión en las anualidades del 2025 y 2026.

La evaluación de la consecución de los objetivos y actuaciones, tendrá en cuenta si se ha desarrollado la actuación, así como el efecto, impacto y evaluación que ha tenido en la organización y personal trabajador, para poder añadir las mejoras o modificaciones necesarias.

Las personas responsables de dicha implementación y seguimiento son la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad conjuntamente con el apoyo de la responsable del área de RRHH y laboral.

CRONOGRAMA

Calendario de las Actuaciones	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.			■	■					■				■			
2.			■	■	■				■				■			
3.						■	■		■				■			
4.					■	■			■				■			
5.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.					■	■			■				■			
7.								■	■				■			
8.					■	■	■	■	■				■			

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad elaborado y del que forma parte de la organización Solidança Treball EI SL, de marzo del 2023 al 2027.

PLAN DE IGUALDAD

Ámbito 1. Cultura y gestión organizativa

Objetivos generales:

- Dar a conocer el ideario y los valores de la entidad a las personas trabajadoras.
- Difundir el presente documento a total la plantilla, así como a entidades colaboradoras.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 1
CULTURA De IGUALDAD A La ORGANIZACIÓN	Dar a conocer los valores de la igualdad a las personas trabajadoras.	Crear y difundir material mediante una campaña gráfica sobre la igualdad de género y la violencia machista.
	Objetivo 2	Acción 2
	Dar a conocer el presente documento a la plantilla	Difundir el presente documento mediante reuniones informativas y envío de una circular.
	Objetivo 3	Acción 3
	Difusión del compromiso de la organización a las empresas colaboradoras.	Crear un documento para las empresas colaboradoras explicando la posición de la organización en frente las desigualdades de género.
	Objetivo 4	Acción 4
	Continuar comprometidas al hacer visible las desigualdades de género	Realizar y/o sumarnos a acciones de lucha en favor de la igualdad de género (8M,25N, ...)

Ámbito 2. Comunicación con perspectiva de género.

Objetivos generales:

- Trabajar por una comunicación con perspectiva de género, tanto a nivel interno como nivel externo.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 5
COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Establecer mecanismos estandarizados para una comunicación con perspectiva de género.	Crear un manual de comunicación con perspectiva de género para consulta de toda la plantilla.
	Objetivo 2	Acción 6
	Unificar el lenguaje de todos los canales, tanto internos como externos.	Realizar una revisión de lenguaje utilizado a la web de la organización y a la documentación interna, incluyendo el lenguaje audiovisual.

Ámbito 3. Composición del personal de la organización e infrarepresentación femenina.

Objetivos generales:

- Incorporar medidas para promover el equilibrio de la plantilla.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 7
COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DE La ORGANIZACIÓN E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.	Romper con la uniformidad de género de las áreas más masculinizadas y las más feminizadas.	Formación al personal que se encarga de la selección y gestión de equipos en adaptación de puestos de trabajo y perspectiva de género.

Ámbito 4. Proceso de acceso, selección y contratación.

Objetivos generales:

- Establecer un protocolo de acceso a la organización.
- Crear un proceso formalizado y claro en relación con la publicación de las vacantes.
- Formar en perspectiva de género a las personas responsables de la selección de personal

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 8
PROCESO De ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Sistematizar las entrevistas para nuevas incorporaciones.	Crear un guion de entrevista estandarizado con perspectiva de género.
	Objetivo 2	Acción 9
	Anular las brechas de género a los procesos de acceso a la organización.	Formar en igualdad de género a las personas que forman parte del proceso de selección de personal.

Ámbito 5. Formación.

Objetivos generales:

- Crear un mecanismo de detección de necesidades formativas y un canal de propuestas formativas para la plantilla.
- Formar a la plantilla en igualdad de género y feminismo.
- Establecer un plan de formación con perspectiva de género

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 10
FORMACIÓN	Detectar necesidades formativas	Utilizar el documento de nueva creación de detección de necesidades que contempla el nuevo sistema de evaluación del desempeño.

Objetivo 2		Acción 11
Sensibilizar en igualdad de género a la totalidad de la plantilla		Crear un itinerario formativo obligatorio para toda la plantilla en igualdad de género y prevención de la violencia machista.
Objetivo 3		Acción 12
Revisar las adjudicaciones de formaciones especializadas (carné de camión, etc.) y favorecer el sexo menos representado.		Creación de un plan de formación al sexo menos representado en relación al contenido de las mismas.

Ámbito 6. Desarrollo y promoción profesional

Objetivos generales:

- Fortalecer el desarrollo profesional de la plantilla.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 13
DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Profundizar en el desarrollo de las trayectorias profesionales de la plantilla.	Hacer el guion de, a través el nuevo sistema de evaluación del desempeño.

Ámbito 7. Ámbito Conciliación, corresponsabilidad y salud laboral

Objetivos generales:

- Continuando trabajando para el mantenimiento de un entorno que favorezca la conciliación de la vida laboral y personal, así como un entorno laboral sano e igualitario.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 14
CONDICIONES DE TRABAJO	Detectar las necesidades de conciliación de la organización a las necesidades de la plantilla.	Realizar un procedimiento de detección de necesidades de conciliación hacia toda la plantilla
	Objetivo 2	Acción 15
	Estandarizar la documentación interna en relación a la conciliación.	. Crear un protocolo de medidas de conciliación por ámbitos de actividad.

Ámbito 8. Política Retributiva

Objetivos generales:

- Clarificar la política salarial

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 16
CONCILIACIÓN	Protocolizar la adjudicación de pluses y complementos salariales.	Crear un documento con la tipología de pluses y complementos y describir los criterios por su adjudicación.

AS

Integración

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ámbito 9. Prevención y actuación ante el acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

Objetivos generales:

- Crear un protocolo de acuerdo con la normativa vigente.

Ámbitos	Objetivo 1	Acción 17
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.	Crear un mecanismo interno de abordaje del acoso.	Generar una comisión interna de abordaje del acoso machista y un protocolo con un canal de denuncia.
	Objetivo 2	Acción 18
	Estandarizar medidas preventivas	Hacer un plan de formación específico para la prevención del acoso, así como crear una encuesta de detección de riesgos.
	Objetivo 3	Acción 19
	Difundir el documento	Crear una campaña de comunicación específica para difundir el canal de denuncia, así como la comisión de abordaje.

AS
 M. R. Muñoz



INDICADORES DE EVALUACIÓN

Acción	Indicadores
<p>Acción 1</p> <p>Crear y difundir material mediante una campaña gráfica sobre la igualdad de género y la violencia machista.</p>	<p>¿Se ha creado el material?</p> <p>¿Se ha realizado la campaña informativa?</p>
<p>Acción 2</p> <p>Difundir el presente documento mediante reuniones informativas y envío de una circular.</p>	<p>¿Se han llevado a cabo las reuniones presenciales de difusión del documento?</p> <p>¿Se ha enviado la circular a todo el personal de la empresa?</p>
<p>Acción 3</p> <p>Crear un documento para las empresas colaboradoras explicando la posición de la organización en frente las desigualdades de género.</p>	<p>¿Se ha creado el documento de colaboración?</p> <p>A qué número de empresas se ha enviado?</p>
<p>Acción 4</p> <p>Realizar y/o sumarnos a acciones de lucha en favor de la igualdad de género (8M,25N, ...)</p>	<p>Número de acciones realizadas anualmente</p> <p>Número de campañas realizadas anualmente</p> <p>Material publicado anualmente</p> <p>Número de personas participantes a los actos organizados</p>
<p>Acción 5</p> <p>Crear un manual de comunicación con perspectiva de género para consulta de toda la plantilla.</p>	<p>¿Se ha creado el material informativo?</p> <p>Nombre. De copias distribuidas físicamente.</p>

<p>Acción 6</p> <p>Realizar una revisión de lenguaje utilizado a la web de la organización y a la documentación interna, incluyendo el lenguaje audiovisual.</p>	<p>¿Se ha traído a ninguno la revisión? ¿Quién lo ha hecho?</p>
<p>Acción 7</p> <p>Formación al personal que se encarga de la selección y gestión de equipos en adaptación de puestos de trabajo y perspectiva de género.</p>	<p>¿Se ha realizado la formación? Número de participantes</p>
<p>Acción 8</p> <p>Crear un guion de entrevista estandarizado con perspectiva de género.</p>	<p>¿Se ha creado el guion? núm. De entrevistas desagregadas por sexo hechas con el guion.</p>
<p>Acción 9</p> <p>Formar en igualdad de género a las personas que forman parte del proceso de selección de personal.</p>	<p>núm. Formaciones/año Horas por acción formativa Horas totales Participación desagregada por sexo</p>
<p>Acción 10</p> <p>Utilizar el documento de nueva creación de detección de necesidades que contempla el nuevo sistema de evaluación del desempeño.</p>	<p>Número de acciones de detección de necesidades realizadas anualmente.</p>
<p>Acción 11</p> <p>Crear un itinerario formativo obligatorio para toda la plantilla en igualdad de género y prevención de la violencia machista.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas anualmente Número de personas participantes desagregados por sexo</p>







<p>Acción 12</p> <p>Creación de un plan de formación al sexo menos representado en relación al contenido de las mismas.</p>	<p>¿Se ha hecho el cronograma? ¿Se ha incorporado al plan de formación? Cuántas mujeres/hombres han realizado las formaciones específicas?</p>
<p>Acción 13</p> <p>Hacer un guion de seguimiento de la plantilla, a través el nuevo sistema de evaluación del desempeño.</p>	<p>¿Se ha hecho el guion? Núm. De entrevistas llevadas a cabo por año y sexo.</p>
<p>Acción 14</p> <p>Realizar un procedimiento de detección de necesidades de conciliación hacia toda la plantilla</p>	<p>¿Se ha realizado el procedimiento de detección?</p>
<p>Acción 15</p> <p>Crear un protocolo de medidas de conciliación por ámbitos de actividad.</p>	<p>¿Se ha creado el documento?</p>
<p>Acción 16</p> <p>Crear un documento con la tipología de pluses y complementos y describir los criterios por su adjudicación.</p>	<p>¿Se ha creado el documento?</p>
<p>Acción 17</p> <p>Generar una comisión interna de abordaje del acoso machista y un protocolo con un canal de denuncia.</p>	<p>¿Se ha creado la comisión?</p>






<p>Acción 18</p> <p>Hacer un plan de formación específico para la prevención del acoso, así como crear una encuesta de detección de riesgos.</p>	<p>Número de formaciones anualmente Número de participantes desagregadas por sexo.</p>
<p>Acción 19</p> <p>Crear una campaña de comunicación específica para difundir el canal de denuncia, así como la comisión de abordaje.</p>	<p>Número de acciones de difusión del documento.</p>

W. R. ... AS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CALENDARIO DE TRABAJO

Acciones puntuales	Acciones anuales/ Bi anual	Acciones continuadas durante todo el plan
--------------------	----------------------------	---

Calendario de las acciones del plan de igualdad	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4.º	1T	2T	3T	4.º	1T	2T	3T	4.º	1T	2T	3T
9.															
10.															
11.															
12.															
13.															
14.															
15.															
8.															

AS

W. R. R. R. R. R.







9.																				
10.																				
11.																				
12.																				
13.																				
14.																				
15.																				
16.																				
17.																				
18.																				
19.																				

AS

M. Rubio



IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Es en esta fase cuando se empiezan a llevar a cabo las acciones previstas en la fase anterior. La organización tiene la obligación de comunicar a la plantilla las actuaciones que se llevarán a cabo y lo porque, contando con su cooperación.

Como recomendación se indica la necesidad de realizar informes periódicos de seguimiento para conocer si los objetivos se están o no cumpliendo. Este periodo de ejecución tiene una duración de 4 años.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de esta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el lugar designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para estos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de seguimiento de la organización. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se tendrá que realizar una difusión a toda la plantilla porque sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de estos.

AS
M. R. R. R.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten el contenido y/o distribución de este documento, se tendrá que modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designio:

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante 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 la ocupación y la ocupación.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El RD 901/2020 indica en el artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, el siguiente:

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio del que se prevé en el artículo 47 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá que incluirse una comisión o órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el cual tendrán que participar de manera paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en tanto sea posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad tendrá que realizarse de manera periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Sin embargo, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Pla.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las personas firmantes del presente Plano de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Por parte de la Representación de la Empresa:

MARC PINTOR GONZÁLEZ, 43428930P

NATIVIDAD YESARES DOMÍNGUEZ, 44182220W

Por parte de la Representación de las personas Trabajadoras:

ADRIÀ ANDUJAR SALLES, 47939812S

SAMANTHA BELOSO DOMÍNGUEZ, 52629784B (También en representación del sindicato mayoritario, CCOO).

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

1. Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
2. Supervisión de la ejecución del Pla.
3. Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, especialmente sobre los indicadores.
4. Valoración del impacto de las acciones implantadas.
5. Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
6. Reunirse, como mínimo, semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

7. Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, con objeto de analizarlas y proponer soluciones.

Así mismo, poseerá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

SEGUIMIENTO

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de esta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el lugar designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para estos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de seguimiento de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se tendrá que realizar una difusión a toda la plantilla porque sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de estos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten el contenido y/o distribución de este documento, se tendrá que modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designio.

EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Pla.

Dentro de esta fase se valorará en un informe final si los objetivos establecidos se han cumplido o no, identificando las situaciones que no se han resuelto y estableciendo recomendaciones para el desarrollo de nuevas acciones o líneas de trabajo, valorando la posibilidad de elaborar una nueva diagnosis en el supuesto de que se hubieran producido alteraciones estructurales o desviaciones sobre el logro de los objetivos fijados, que así lo indicaran.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

AS
M. R. ...





ANEXO

GLOSARIO

Acciones positivas

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Análisis de Género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Brecha salarial

Diferencia existente entre los salarios percibidos por la plantilla de los dos sexos, calculada en base a la diferencia mediana entre los ingresos sucios de las personas trabajadoras. Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

Brecha salarial = $(\text{media salarial mujer} * 100) / (\text{Media salarial hombre}) - 100$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Necesidad de las personas de atender 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 del reproductivo y el productivo, el doméstico y el público, de la cura y del mantenimiento.

Cultura organizacional

Valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.

Diagnóstico de situación

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Diagrama de tijeras

Es un tipo de gráfico, utilizado a menudo para representar la evolución jerárquica de mujeres y hombres en el ámbito de la académica, donde el eje horizontal supone la jerarquía académica y el vertical el valor absoluto o porcentaje.

En este tipo de gráfico cuanto más se asciende en la jerarquía académica, se observa un crecimiento de un sexo (hombres) y decrecimiento del otro (mujeres) creando un efecto visual de una tijera abierta. En este gráfico se muestran las dificultades tanto social como internas a poder conseguir lugares de responsabilidad y directivos para las mujeres.

Enfoque de Género

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Igualdad de trato

Ausencia de discriminación (directa/indirecta) basada en el sexo de las personas:

Discriminación directa

Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas a este, sin existir una justificación objetiva y razonable.

Discriminación indirecta

Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más los miembros de un sexo, salvo que esta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo.

Igualdad efectiva

La relación de equivalencia en el sentido que las personas (hombres y mujeres) tienen el mismo valor y, por eso, son iguales ante el conjunto de medidas políticas y acciones sociales y económicas que pueden ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso en el poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

Todavía es necesaria la transformación de los límites y obstáculos que a nivel cultural, económico, político y social impiden la igualdad efectiva.

Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

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 las unas y los otros.

Integración de la perspectiva de género – *Mainstreaming* de género

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Lenguaje sexista

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

Masculinización/feminización de la plantilla

Distribución de la plantilla de una organización, tanto a nivel general como en niveles más micros, donde hay una superioridad del número de un sexo frente al otro. En términos porcentuales, se establece que una plantilla esta feminizada o *masculinizada cuando supera el 60% de un sexo, y no consigue el 40% del otro, creándose una infrarrepresentación y sobrerrepresentación de uno frente al otro.

Pertinencia de Género

Situación en la cual resulta relevando tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la realidad de mujeres y hombres.

Pla de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Segregación en el mercado de trabajo

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

Segregación Horizontal

Hace referencia a la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos", y a la inversa.

Segregación vertical

Son las dificultades y desigualdades que limitan que la mujer ocupe ademanes con poder decisorio.

Suelo Pegajoso (*sticky floor*)

Hace referencia a los factores que describen la baja calidad de la ocupación femenina, así como el mayor índice de rotación laboral que afecta las peor situadas. Mujeres que protagonizan el tiempo parcial y la temporalidad y suelen concentrarse en sectores de actividad y ocupaciones, vinculadas a tareas de limpieza y curas y atenciones personales. Ocupaciones donde se dan las peores condiciones laborales y los más bajos salarios y en los cuales el techo de cristal no suele constituir ninguna dificultad.



Techo de cristal (*Glass ceiling barriers*)

Hace alusión a las dificultades y limitaciones que encuentran las mujeres en el mercado laboral para acceder a lugares directivos.

Conforme

Firmas

En representación de la empresa:

MARC PINTOR GONZÁLEZ 43428930P	NATIVIDAD YESARES DOMÍNGUEZ 44182220W
	

En representación del comité de personas trabajadoras:

SAMANTHA BELOSO DOMÍNGUEZ 52629784B (También en representación del sindicato mayoritario, CCOO)	ADRIÀ ANDUJAR SALLES 47939812S
