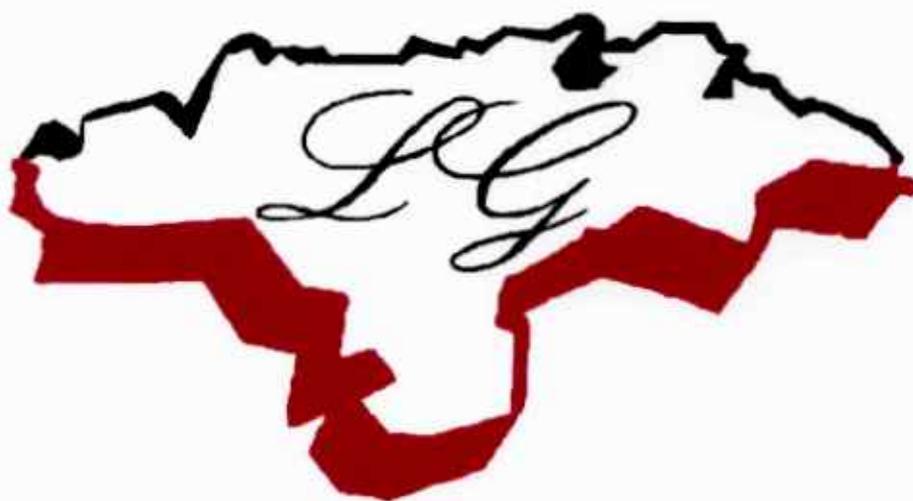


Plan de Igualdad
Limpiezas Garayalde
2020 - 2024





INDICE

1. Contexto	3
2. Introducción	6
3. Determinación de las partes que lo concertan	7
4. Informe Diagnóstico de Igualdad	7
5. Ámbito de aplicación	16
6. Ámbito temporal	16
7. Auditoria Retributiva	17
8. Objetivo General	26
9. Medidas	27
• Área de intervención 1: Selección, contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina.	
• Área de intervención 2: Formación.	
• Área de intervención 3: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
• Área de intervención 4: Condiciones de trabajo y retribuciones.	
• Área de intervención 5: Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	
10. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	32
11. Sistema de seguimiento, revisión y evaluación	32
12. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	35
13. Procedimiento de modificación	36
14. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.	37
15. Anexo. Definiciones	42



1. CONTEXTO:

Una de las novedades que en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la esfera laboral y en relación a los Planes de Igualdad fue el RD 6/2019 de 1 de marzo que determina lo siguiente:

" Tras las modificaciones normativas realizadas 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, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un P.I a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT12º RD-ley 6/2019"

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 incluye estas medidas en materia de Planes de Igualdad:

1. Plan de Igualdad en empresas de 50 o más trabajadores:

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Se amplía y modifica el contenido y alcance del Plan de Igualdad

Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, sobre la ampliación del contenido, la redacción del artículo queda de esta manera:

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4

Además, determina que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Creación de un Registro de Planes de Igualdad (obligatorio para las empresas registrar su Plan de Igualdad)

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

4. Medidas pendientes de desarrollo reglamentario

En el RD-Ley se establece que reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.



5. Entrada en vigor de las medidas en torno a los Planes de Igualdad

Se establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción 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.

Especialmente, hay que tener en cuenta lo siguiente

5

1. Empresas de entre 151 y 250 trabajadores: contarán con un periodo de un año para aprobar el Plan de Igualdad.
2. Empresas de entre 101 y 150 trabajadores: contarán con un periodo de 2 años para aprobar el Plan de Igualdad
3. Empresas de 50 a 100 trabajadores: dispondrán de 3 años para aprobar el Plan de Igualdad.

Antecede la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, que vino a implantar los Planes de Igualdad en las empresas y que supone un precedente en cuanto al planteamiento de políticas públicas activas basadas en el principio de Igualdad. Gracias a esta Ley se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a hacer frente a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La legislación en esta materia en España es una de las más avanzadas en cuanto al establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo una de las primeras en implantar planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal (principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de Diciembre de 2009) reconocido en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y fue ratificada por España en 1983.

Son múltiples los referentes, caso de la Constitución Española de 1978, en vigor y que determina en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.



2. INTRODUCCIÓN:

La empresa Limpiezas Garayalde está constituida por un equipo profesional que aúna cualificación, experiencia y vocación de servicio. Estos son los objetivos y filosofía de la empresa, que la acompaña, desde su origen hasta la actualidad. El compromiso y la responsabilidad tanto hacia sus clientes como hacia las personas contratadas son valores que porta, y es inherentes en su cultura del trabajo tanto el esfuerzo como el compromiso.

Su experiencia acumulada la permite acometer con éxito nuevos retos para preservar las condiciones higiénicas de cualquier edificio o instalación. Un conocimiento exhaustivo de los procesos de limpieza, el empleo de los productos más adecuados y la incorporación de cualquier innovación los ha posicionado como referente destacado en el sector de la Limpieza de Cantabria. Como empresa integral, ofrece un amplio abanico de servicios en diversos ámbitos de actividad demostrando versatilidad y compromiso.

Suscribe el Pacto de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Este pacto consta de 10 principios fundamentales para la protección de los derechos humanos y el medio ambiente entre otros.

En relación a los derechos humanos este pacto determina lo siguiente:

Derechos Humanos

- *Principio 1: "Las Empresas deben apoyar y respetar la **protección de los derechos humanos** reconocidas universalmente, dentro de su ámbito de influencia".*
- *Principio 2: "Las Empresas deben asegurarse de **no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos**".*

El Convenio Colectivo de aplicación es el Convenio Colectivo del sector de la Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial para Cantabria, para el periodo 2018-2020. Para todas aquellas cuestiones referentes a la organización se actuará, según lo previsto por el articulado del Convenio y en aquellas cuestiones que no se recojan en el serán de aplicación las medidas y acciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

El Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde pretende establecer en la empresa los mecanismos que conlleven garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando que todas las personas puedan estar presentes en la organización empresarial en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles.



3 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora constituida el 2 de octubre de 2019 integrada por la empresa y la RLT formada por CCOO, UGT Y USO tras la realización de proceso negociador para la actualización del diagnóstico y del propio plan al RD 901/2020. Por la Empresa: MARIA JOSEFA GOMEZ VAZQUEZ, MARINA MERCEDES VARA BALLESTEROS Y ESTEBAN GARCIA NIETO y por la RLT MANUELA RUIZ PEREZ, CARMEN FERNANDEZ PELAYO Y BLANCA GARCIA VELASCO.

7

4. INFORME DIAGNÓSTICO DE

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad ha sido necesario un estudio detallado o Diagnóstico de partida en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Limpiezas Garayalde tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio diagnóstico, que en todo momento ha sido consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha permitido plantear las medidas en materia de igualdad que se adecúan a las necesidades reflejadas en el marco de la empresa y su plantilla; de su realidad en esta materia.

El análisis de partida permite evidenciar una realidad; focalizando las necesidades, definiendo los objetivos susceptibles de mejora y estableciendo los mecanismos que han posibilitado formular las propuestas integradas en el presente Plan.

De esta manera, el Plan de Igualdad de Limpiezas Garayaldese configura como un conjunto ordenado de medidas que, de manera real y efectiva, permitirá avanzar en el camino al logro de los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Contempla y desarrolla una serie de medidas negociadas por la Comisión, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de intervención bajo la perspectiva común de unos objetivos principales. Así, el presente Plan de Igualdad se configura como estrategia para obtener la igualdad real entre mujeres y hombres, logrando que todas las personas puedan estar presentes en la organización en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles de la empresa.



Para obtener la información de del diagnóstico se han utilizado unas **técnicas**, fundamentalmente basadas en una revisión de documentos (Normativas de Igualdad, página web de la empresa, información proporcionada por el Departamento de RRHH de la empresa o el Convenio Colectivo) así como una serie de cuestionarios dirigidos tanto a la dirección y departamento de RRHH como a la plantilla y a su representación legal.

Información proporcionada por el Departamento de RRHH y desagregado por sexo a fecha 31 de octubre de 2021, siendo aprobado por la Comisión Negociadora el día 2-12-2021:

Conclusiones Condiciones Generales

Se observa una plantilla feminizada, las mujeres suponen el 86,45% de la plantilla, frente al 13,55% de hombres, con clara segregación ocupacional. Por contrato, el 88,07% de las mujeres tienen contrato indefinido. La plantilla es estable en cuanto a relación laboral, un 90,80 % de las mujeres tiene más de 10 años de antigüedad. Tanto mujeres como hombres se concentran en el departamento de producción (86,67% mujeres y el 13,55 % de hombres) En el departamento de administración hay paridad, ya que hay 1 hombre y 1 mujer.

Respecto del análisis por puesto de trabajo podemos concluir que el puesto mayoritario tanto para hombres como para mujeres es del limpiador/a con un 6,31% y un 93,69% respectivamente, de estos datos se desprende que existe infrarrepresentación masculina en este puesto de trabajo. Sin embargo, existe infrarrepresentación femenina en los puestos de peón especialista, especialista, encargado de sector y encargado de grupo, y cristalero donde no hay mujeres. Por el contrario, existe infrarrepresentación masculina en encargado/a de zona donde no hay ningún hombre.

Si analizamos la plantilla por grupos profesionales, se observa que existe paridad en el Grupo III, donde hay 3 mujeres y 3 hombres. La mayoría de la plantilla se sitúa en el Grupo V (282 mujeres y 41 hombres)

Respecto al nivel de formación de la plantilla no existe un sistema formal de recogida de este dato, ya que no es relevante para la mayoría de los puestos. Por ello, como oportunidad de mejora se propone recoger a lo largo de la vigencia del plan el nivel formativo de la plantilla por sexo.

Analizando la RLT se observa que en el Comité de Empresa hay un 69,23% de mujeres frente a un 30,77% de hombres. En el Comité de Seguridad y Salud existe paridad.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional



En el último año se ha contratado a 160 personas, 147 mujeres (91,88%) y a 13 hombres (8,12%) La mayoría de las personas contratadas se encuentran en la franja de 46 años en adelante, siendo el 54,37% de las nuevas contrataciones con contrato de interinidad. En lo relativo al tipo de jornada, el 72,5% de las personas contratadas ha sido en jornada parcial, (este problema es estructural del sector de limpieza en España) un 99,14% de mujeres y un 0,86% de hombres. El puesto de trabajo donde se han realizado más contrataciones ha sido el de limpiador/a con un 91,87% del total (98,64% mujeres y 0,01% de hombres) En el puesto de cristalero se ha contratado a 100% de hombres. En el puesto de peón especialista el 90% de las personas contratadas ha sido hombre (9) frente a un 10% de mujeres (1). Por tanto, en los ingresos del último año se mantiene la infrarrepresentación femenina en el puesto de especialista, peón especialista y cristalero.

9

Respecto al proceso de selección no existe un procedimiento estandarizado de selección de personal, ya que la contratación se lleva a cabo desde el departamento de administración a través de la bolsa de empleo de la empresa, la cual es de libre acceso a todas las personas. Las dos personas del departamento de administración, una mujer y un hombre han recibido formación en materia de planes de igualdad. En lo que a los ceses se refiere, el fin de contrato ha sido el motivo mayoritario no percibiéndose diferencias de género significativas.

Revisando la formación impartida en 2020 el 75,86% de las personas formadas son mujeres, frente al 24,14% de hombres, no obstante, se observa que las mujeres han realizado en mayor número formación en materia de igualdad (34 mujeres frente a 6 hombres. Por ello, será necesario realizar acciones de motivación a la plantilla masculina para que se incremente el número de hombres formados en materia de igualdad. Como dato positivo hemos de indicar que la formación se realiza en horario laboral y si no es posible se compensa con días libres o de vacaciones. Como oportunidad de mejora en formación se podría habilitar un registro por sexo de la formación de la plantilla, promover que haya más hombres que realicen formación en materia de igualdad y extender la formación en materia de igualdad para toda la plantilla a lo largo de la vigencia del plan.

En lo que a promoción se refiere, destacar que en los últimos años sólo se ha realizado una promoción, la cual ha pasado de la categoría de peón especialista a la de Responsable de equipo y corresponde a una mujer.

Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva



La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado registro retributivo según herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmética salario total efectivo, complementos salariales y extra salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio medianas equiparadas.

Existen seis puestos de trabajo en la empresa: limpiador/a, cristalero/a, peón especialista, especialista, encargado/a y administrativo/a. La plantilla está en el grupo profesional que corresponde según vigente convenio colectivo; Grupo II, Grupo III y Grupo V.

Con los datos aportados se observa que existe una brecha del 24% en total retribuciones totales efectivas en el conjunto global de la empresa, así como un 25 % en las medianas. Sin embargo, hay brecha superior al 25% a favor de los hombres (en aquellos puestos de trabajo que conllevan complementos salariales) en los complementos salariales: mejora voluntaria, peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y plus de festivos. Esto se debe a

La mayoría de los complementos salariales son subrogados y/o corresponden con su trabajo (cristaleros cobran peligrosidad, peones cobran incentivos y productividad) que están directamente vinculadas con el trabajo que realizan y las condiciones en las que lo realizan. Además del complemento de antigüedad que no cobran las nuevas contrataciones. En este aspecto, cabe destacar la situación de los trabajadores del centro de trabajo SEG AUTOMOTIVE, los cuales tienen unas condiciones salariales subrogadas por encima del convenio.

Como oportunidad de mejora, se debe realizar anualmente el registro retributivo y seguir la evolución en la brecha de retribuciones efectivas por sexo, ya que, aunque no supera el 25% se sitúa en el 24%.

Analizando las retribuciones efectivas por grupos profesionales se concluye que existe una brecha del 83% en el grupo II (donde hay un hombre y una mujer) y esto se debe a

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino tiene mayor antigüedad.

En el Grupo III donde existe paridad (hay 3 mujeres y 3 hombres) la brecha sólo es del 1% a favor del hombre.

En el Grupo V, donde se sitúa la mayoría de la plantilla (260 mujeres y 36 hombres) hay una brecha en retribuciones totales efectivas del 18% a favor de los hombres, sin embargo, se observan brechas a favor de los hombres en complemento de peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y mejora voluntaria. Esta brecha en los complementos se debe



Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penalidad, etc...) también influyen las categorías.

Como oportunidad de mejora se debería analizar la evolución anual de estos complementos por sexo por si fuera necesario establecer algún tipo de mejora correctora.

Analizando las medianas de importes efectivos se observa una brecha en retribuciones totales del 25% a favor de los hombres. Por grupos profesionales, en el Grupo II la brecha de retribuciones totales es del 83% a favor del hombre. Esto se debe a

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino tiene mayor antigüedad.

En el Grupo V la brecha en retribuciones efectivas totales es del 23% a favor de los hombres.

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías.

En el Grupo III del 6% a favor de los hombres.

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías y el complemento de antigüedad.

Se han establecido 6 escalas según el SVPT realizado.

Escala 1: 10 H y 260 M 77% a favor de las mujeres en Total Retribuciones efectivas y del 216% en las medianas.

Escala 2: 10 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 3: 14 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 4: 2 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 5: 1 H y 1 M. Se observa una brecha a favor del hombre del 83%.

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino percibe el complemento por antigüedad que no reflejan las nuevas contrataciones.

Escala 6: 3 H y 3 M Se observa una brecha a favor de los hombres del 1%

Analizando los importes efectivos se aprecia una brecha del 24% a favor de los hombres en promedios y de un 25% a favor de los hombres en medianas. Se observan de nuevo diferencias que superan el 25% a favor de los hombres en complementos salariales (mejora voluntaria, peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y festivos), por lo que sería aconsejable realizar un seguimiento de la evolución de la brecha en estos complementos salariales a través del registro retributivo anual.



Los hombres ocupan las categorías con mayor retribución según convenio, ya que realizan trabajos específicos inherentes a su puesto de trabajo, de ahí se desprende, que cobran complementos salariales (peligrosidad, toxicidad, etc..) que, junto con el complemento de antigüedad que no cobran las nuevas contrataciones. Esta situación es debido, sobre todo, al centro de trabajo SEG AUTOMOTIVE, en el cual, la plantilla está formada principalmente por hombres y con categoría superior a la de limpiador/a. Esta plantilla fue subrogada con las condiciones de categoría y pluses consolidadas que son exclusivas de este centro de trabajo.

12

Condiciones de Trabajo

En 2021 la mayoría de las mujeres trabajan en horario de tarde. Sin embargo, la mayoría de hombres trabaja a turnos. No se aprecian variaciones importantes comparando la distribución de la jornada por género en 2019, 2020 y 2021. El sistema de remuneración es el que se establece en el convenio vigente.

Por el tipo de actividad no es posible el teletrabajo, por lo que no se dispone de protocolo de desconexión digital. La prevención de riesgos incorpora la perspectiva de género, ya que existe Protocolo de Riesgo en el embarazo, así como Protocolo de riesgo durante la lactancia a través de los servicios de prevención. El sistema de clasificación profesional está regulado por el vigente convenio de Limpieza.

Analizando las suspensiones de contrato 2019-2021 se observa que las excedencias y otros motivos de suspensión son solicitadas en su mayoría por mujeres, ya que la plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres.

La empresa dispone de protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo firmado en abril de 2021. No se han producido ausencias no justificadas. Tampoco ha habido movilidad geográfica ni funcional. No se han producido modificaciones sustanciales de entidad en los tres últimos años. No existen personas trabajadoras cedidas por ETT.

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

La empresa ha implantado a través del plan de Igualdad medidas de conciliación y corresponsabilidad que mejoran el convenio colectivo aplicable. Se informa a las personas trabajadoras a través de la web de la empresa o a través de correo electrónico. Respecto a los permisos 2019-2021 se concluye que los permisos por cuidado de hijos e hijas y de familiares son solicitados exclusivamente por mujeres. El plan de igualdad supone una oportunidad para avanzar en la corresponsabilidad entre el colectivo de trabajadores varones de la empresa.



Infrarrepresentación Femenina

Analizando la presencia de hombres y mujeres en la RLT en el periodo 2018-2021 se concluye que existe presencia mayoritaria de mujeres 73,33% frente a 26,67% de hombres.

Respecto al análisis de la plantilla 2018-2021 hemos llevado a cabo el análisis por puesto de trabajo, al ser más preciso que por grupo profesional, ya que un mismo Grupo profesional engloba varios puestos de trabajo. Analizada la presencia de hombres y mujeres por puesto de trabajo en el periodo 2018-2021 se concluye que las mujeres mayoritariamente ocupan el puesto de limpiadora y administrativa y los hombres el de cristalero, peón especialista y especialista. Aunque en 2018 había 2 mujeres peón especialista y en 2020 3 mujeres. En el presente año 2021 ha habido 4 mujeres peón especialista para un proyecto nuevo de trabajo que por causas ajenas a la empresa no se ha llevado a cabo. Existe paridad en el puesto de encargado/a, ya que hay 3 mujeres y 3 hombres. Existe infrarrepresentación femenina en el puesto de cristalero, peón especialista y especialista.

13

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa dispone de protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo. No ha habido ningún caso por este motivo. El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo se ha difundido entre la plantilla y aparece en la web de la empresa. Como oportunidad de mejora, se ha revisado dicho protocolo incluyendo la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS y así adaptarlo a la legislación actual.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Datos generales de la empresa
- Características de la RLT
- Características de la Plantilla

Información proporcionada por la Dirección y el Departamento de RRHH:

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Cultura de la empresa
- Responsabilidad Social Corporativa
- Selección
- Formación
- Promoción
- Política Salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Política Social, ayudas y bonificaciones
- Representatividad
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Riesgos laborales y salud laboral
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión



RESULTADOS Y ANÁLISIS DE REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

Habiéndose realizado petición de participación al 100% de las personas que tienen representación sindical en la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, se obtuvo respuesta del 100% por lo que no existe error muestra siendo el nivel de confianza del 100%.

Con la finalidad de garantizar el anonimato de los cuestionarios y la objetividad de las respuestas de cada una de las personas que han participado, no se ha tenido en cuenta ni el sexo de la persona encuestada, ni el sindicato que ésta representa.

Información cualitativa:

- En cuanto a la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa se considera que se va en buena dirección.
- Las dificultades más frecuentes a las que se enfrenta la plantilla son las relativas a la conciliación.
- En relación a la formación interna se destaca la formación en Igualdad impartida por la empresa.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa a la plantilla.
- La empresa mantiene procesos de comunicación periódicos a través de canales de comunicación como las visitas o telefónicamente.

14

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

La población real que ha sido objeto de estudio (N) es de 317 personas, éstas configuran la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, de las cuales el 88,96% representa a mujeres y el 11,04% a hombres, según los datos aportados por el Departamento de RR. HH a fecha 31 de diciembre de 2019.

En la encuesta han participado el 27% del total de la plantilla, representado por la población muestra (n) de 86 personas.

Se ha esbozado un cuestionario de opinión consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad donde recoger la opinión de la plantilla de Limpiezas Garayalde Cantabria. A través de esta herramienta se consigue la agrupación de respuestas y analizar tendencias de situación y opinión en un conjunto de población. En las sucesivas reuniones celebradas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se consensuaron los cuestionarios planteados. Este Diagnóstico indica la situación de partida en las materias a las que se refiere el RD 6/2019 de 1 de marzo:



- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

15

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal en el área de RRHH de la empresa.



5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es de aplicación a la totalidad de las personas de la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde.

16

6. ÁMBITO TEMPORAL:

La duración de este Plan de Igualdad de Oportunidades será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación, el 26 de febrero de 2020 hasta el 25 de febrero de 2024, fecha en la que se deberá negociar el siguiente Plan.

A lo largo de la vigencia de este Plan y con una periodicidad anual, se irán realizando las revisiones, actualizaciones y el seguimiento oportuno y necesario.



7. AUDITORIA RETRIBUTIVA:

Principio de transparencia retributiva.

17

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir



los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

18

Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.



b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

METODOLOGIA: los datos analizados para llevar a cabo la auditoría retributiva son:

- Valoración de puestos de trabajo
 - Sistema retributivo: salario base, complementos salariales y percepciones extra salariales
- Se ha realizado la valoración de puestos según la herramienta del ministerio de igualdad, igualmente se ha realizado el análisis retributivo según herramienta oficial del ministerio de igualdad.

Los complementos analizados son:

COMPLEMENTOS SALARIALES:

- SALARIO
- MEJORA VOLUNTARIA
- COMPLEMENTO VINCULACION CONSOLIDADO
- PELIGROSIDAD
- NOCTURNIDAD
- PRODUCTIVIDAD
- INCENTIVO
- CONDICION MAS BENEFICIOSA
- PLUS SANITARIO
- PLUS FESTIVOS
- P.P. VACACIONES
- DIFERENCIAS SALARIALES

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:

- COMPLEMENTO TRANSPORTE
- AYUDA TRANSPORTE
- ENFERMEDAD
- ACCIDENTE



REGISTRO SEGUN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTESE EFECTIVOS Promedios

Ratón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A3002076
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-2020 hasta inicio
20-12-2020 hasta fin

NOTA: CLASIFICACION SALARIO EQUIVOCADA AL SER SITUACIONES CONTRACTUALES DE CADUCO PORQUE LOS PROMEDIOS CORRESPONDEN A LOS IMPORTESE EFECTIVOS CORRESPONDIENTES A LA LEYENDA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	PELIGR A FOLLA FOLLA	COMP VINCUL ACCION	PELIGR ORDEN	NOCTU FINANC	PRODU CTIVAD AD	INCENT IVO	COMPL 3 ON MAS	PLUS SANTA ROSA	PLUS FESTIV OS	TRE COMPL 3 AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL 0 TRABAJ	TRE EXCEPCION EF	TOTAL INICIO EF
TOTAL			21%	89%	7%	87%	85%	84%	80%	07%	00%	00%	37%	26%	0%	-7%	24%
Hombre	40	40	12.072	178	35	227	111	196	146	14	0	4	1.653	11.775	348	1.238	13.003
Mujer	204	204	7.262	2	88	12	48	132	38	19	20	12	741	6.462	357	1.255	8.047

20

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	PELIGR A FOLLA FOLLA	COMP VINCUL ACCION	PELIGR ORDEN	NOCTU FINANC	PRODU CTIVAD AD	INCENT IVO	COMPL 3 ON MAS	PLUS SANTA ROSA	PLUS FESTIV OS	TRE COMPL 3 AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL 0 TRABAJ	TRE EXCEPCION EF	TOTAL INICIO EF
GRUPO 01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			76%	100%	100%					100%			87%	87%	79%	80%	87%
Hombre	1	1	13.558	4.674	1.274	0	0	0	0	338	0	0	6.851	20.200	432	1.255	21.455
Mujer	1	1	3.250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	156	3.405	132	132	3.536
GRUPO 03			11%	100%	100%	100%			100%	100%			13%	11%	13%	-29%	1%
Hombre	3	3	16.524	400	248	424	0	0	445	82	0	68	3.791	18.416	427	2.548	20.963
Mujer	3	3	12.247	0	737	0	0	0	0	170	0	0	3.200	12.209	372	4.580	17.000
GRUPO 04			87%	80%	100%	94%	98%	98%	70%				47%	77%	1%	-2%	18%
Hombre	38	38	9.913	10	40	447	138	320	178	0	0	0	1.338	10.848	303	1.130	12.040
Mujer	200	200	7.888	2	09	13	41	107	40	17	20	14	714	6.613	307	1.221	8.040
GRUPO 06																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGUN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTESE EFECTIVOS Mediana

Ratón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A3002076
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-2020 hasta inicio
20-12-2020 hasta fin

NOTA: Promedios de medianas considerables sobre las situaciones contractuales de caducos porque los promedios corresponden a los importe efectivos correspondientes a la LEYENDA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	PELIGR A FOLLA FOLLA	COMP VINCUL ACCION	PELIGR ORDEN	NOCTU FINANC	PRODU CTIVAD AD	INCENT IVO	COMPL 3 ON MAS	PLUS SANTA ROSA	PLUS FESTIV OS	TRE COMPL 3 AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL 0 TRABAJ	TRE EXCEPCION EF	TOTAL INICIO EF
TOTAL			37%										57%	32%	3%	-36%	20%
Hombre	40	40	12.247	0	0	0	0	0	0	0	0	0	574	14.016	414	503	15.022
Mujer	204	204	6.425	0	0	0	0	0	0	0	0	0	246	6.420	403	601	11.540

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	PELIGR A FOLLA FOLLA	COMP VINCUL ACCION	PELIGR ORDEN	NOCTU FINANC	PRODU CTIVAD AD	INCENT IVO	COMPL 3 ON MAS	PLUS SANTA ROSA	PLUS FESTIV OS	TRE COMPL 3 AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL 0 TRABAJ	TRE EXCEPCION EF	TOTAL INICIO EF
GRUPO 01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			76%	100%	100%					100%			87%	87%	79%	80%	87%
Hombre	1	1	13.558	4.674	1.274	0	0	0	0	338	0	0	6.851	20.200	432	1.255	21.455
Mujer	1	1	3.250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	156	3.405	132	132	3.536
GRUPO 03			4%										14%	13%	14%	-30%	4%
Hombre	3	3	16.781	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.738	18.527	460	500	20.040
Mujer	3	3	10.285	0	273	0	0	0	0	70	0	0	2.080	10.168	371	3.138	14.730
GRUPO 04																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05			37%										48%	32%	2%	-37%	20%
Hombre	38	38	12.709	0	0	0	0	0	0	0	0	0	437	14.070	394	473	14.936
Mujer	200	200	6.033	0	0	0	0	0	0	0	0	0	241	6.432	403	601	11.470
GRUPO 06																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

I.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razon Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A3000165
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-20 fecha inicio
 31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los importes corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA A VOLUNTARIA	COMP. VINCULACION	PELIGRO OSIDAD	NOCTURNIDAD	PRIMICIA CIVIL	INCENTIVO	CURRULON MAS	PLUS SANTA RIA	PLUS FESTIVOS	OTROS COMPLETOS	TOTAL SALARIO Ef	CUMPLIMIENTO TRABAJOS	Tot Excedente M Ef	TOTAL Horas Ef
TOTAL			27%	9%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	55%	26%	3%	3%	24%
Hombre	40	40	10.072	179	85	142	113	296	194	14	0	4	1.653	11.725	348	1.298	13.023
Mujer	264	264	7.950	2	39	11	40	105	39	19	20	13	741	8.692	307	1.255	8.947

21

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA A VOLUNTARIA	COMP. VINCULACION	PELIGRO OSIDAD	NOCTURNIDAD	PRIMICIA CIVIL	INCENTIVO	CURRULON MAS	PLUS SANTA RIA	PLUS FESTIVOS	OTROS COMPLETOS	TOTAL SALARIO Ef	CUMPLIMIENTO TRABAJOS	Tot Excedente M Ef	TOTAL Horas Ef	
ESCALA 01			-90%											-101%	-91%	-100%	-17%	-77%
Hombre	10	10	4.148	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	356	4.504	178	1.042	5.546
Mujer	200	200	7.896	2	81	51	41	107	40	17	20	14	714	8.613	357	1.221	9.834	
ESCALA 02			100%	100%		100%	100%	100%						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	10	10	11.474	37	0	1.130	0	564	0	0	0	0	1.971	13.445	455	1.574	15.019	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03			100%		100%	100%	100%	100%	100%					100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	12	12	10.790	0	109	190	96	411	437	0	0	0	1.380	12.149	343	1.137	13.286	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04			100%			100%	100%	100%						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	7	17.753	0	0	1.080	1.581	79	0	0	0	0	2.736	20.469	439	439	20.908	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 05			78%	100%	100%					100%				87%	83%	79%	80%	82%
Hombre	1	1	13.558	4.971	1.224	0	0	0	0	88	0	0	6.651	20.209	632	1.255	21.464	
Mujer	1	1	3.259	0	0	0	0	0	0	0	0	0	185	3.445	132	132	3.576	
ESCALA 06			11%	100%	-18%	100%			100%	-10%		100%		13%	11%	13%	-79%	1%
Hombre	3	3	15.624	699	297	534	0	0	549	30	0	56	3.791	19.415	427	2.564	21.979	
Mujer	1	1	13.947	0	736	0	0	0	0	179	0	0	3.203	17.250	372	4.583	21.833	
ESCALA 07																		
Hombre	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(continúa)
(continúa)

REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

J.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Mediana

Razon Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A3000165
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-20 fecha inicio
 31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los importes corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA A VOLUNTARIA	COMP. VINCULACION	PELIGRO OSIDAD	NOCTURNIDAD	PRIMICIA CIVIL	INCENTIVO	CURRULON MAS	PLUS SANTA RIA	PLUS FESTIVOS	OTROS COMPLETOS	TOTAL SALARIO Ef	CUMPLIMIENTO TRABAJOS	Tot Excedente M Ef	TOTAL Horas Ef	
TOTAL			37%											57%	34%	3%	-20%	25%
Hombre	40	40	13.242	0	0	0	0	0	0	0	0	0	574	14.616	614	509	15.628	
Mujer	264	264	8.405	0	0	0	0	0	0	0	0	0	246	8.620	602	601	11.826	

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	MEJORA A VOLUNTARIA	COMP. VINCULACION	PELIGRO OSIDAD	NOCTURNIDAD	PRIMICIA CIVIL	INCENTIVO	CURRULON MAS	PLUS SANTA RIA	PLUS FESTIVOS	OTROS COMPLETOS	TOTAL SALARIO Ef	CUMPLIMIENTO TRABAJOS	Tot Excedente M Ef	TOTAL Horas Ef	
ESCALA 01			-90%											-144%	-122%	-178%	-218%	
Hombre	10	10	2.140	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	329	225	218	3.826	
Mujer	260	260	8.405	0	0	0	0	0	0	0	0	0	241	8.632	403	601	11.481	
ESCALA 02			100%			100%	100%	100%						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	10	10	14.597	0	0	0	0	35	0	0	0	0	1.736	16.348	511	800	17.380	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 03			100%				100%	100%						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	14	14	10.600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	574	14.780	354	626	15.741	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 04			100%			100%	100%	100%						100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	7	7	17.753	0	0	1.080	1.581	79	0	0	0	0	2.736	20.489	439	439	20.928	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 05			78%	100%	100%					100%				87%	83%	79%	80%	82%
Hombre	1	1	13.558	4.971	1.224	0	0	0	0	88	0	0	6.651	20.209	632	1.255	21.464	
Mujer	1	1	3.259	0	0	0	0	0	0	0	0	0	185	3.445	132	132	3.576	
ESCALA 06			11%	100%	-18%	100%			100%	-10%		100%		13%	11%	13%	-79%	1%
Hombre	3	3	15.761	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.736	16.527	495	800	22.899	
Mujer	3	3	15.085	0	374	0	0	0	0	79	0	0	4.099	16.186	511	3.158	20.799	
ESCALA 07																		
Hombre	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

(continúa)
(continúa)
(continúa)



Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado registro retributivo según herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmética salario total efectivo, complementos salariales y extra salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio medianas equiparadas.

Existen seis puestos de trabajo en la empresa: limpiador/a, cristalero/a, peón especialista, especialista, encargado/a y administrativo/a. La plantilla está en el grupo profesional que corresponde según vigente convenio colectivo; Grupo II, Grupo III y Grupo V.

Con los datos aportados se observa que existe una brecha del 24% en total retribuciones totales efectivas en el conjunto global de la empresa, así como un 25 % en las medianas. Sin embargo, hay brecha superior al 25% a favor de los hombres (en aquellos puestos de trabajo que conllevan complementos salariales) en los complementos salariales: mejora voluntaria, peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y plus de festivos. Esto se debe a:

La mayoría de los complementos salariales son subrogados y/o corresponden con su trabajo (cristaleros cobran peligrosidad, peones cobran incentivos y productividad) que están directamente vinculados con el trabajo que realizan y las condiciones en las que lo realizan. Además del complemento de antigüedad que no cobran las nuevas contrataciones. En este aspecto, cabe destacar la situación de los trabajadores del centro de trabajo SEG AUTOMOTIVE, los cuales tienen unas condiciones salariales subrogadas por encima del convenio.

Como oportunidad de mejora, se debe realizar anualmente el registro retributivo y seguir la evolución en la brecha de retribuciones efectivas por sexo, ya que, aunque no supera el 25% se sitúa en el 24%.

Analizando las retribuciones efectivas por grupos profesionales se concluye que existe una brecha del 83% en el grupo II (donde hay un hombre y una mujer) y esto se debe a

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino tiene mayor antigüedad.

En el Grupo III donde existe paridad (hay 3 mujeres y 3 hombres) la brecha sólo es del 1% a favor del hombre.

En el Grupo V, donde se sitúa la mayoría de la plantilla (260 mujeres y 36 hombres) hay una brecha en retribuciones totales efectivas del 18% a favor de los hombres, sin embargo, se observan brechas a favor de los hombres en complemento de peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y mejora voluntaria. Esta brecha en los complementos se debe

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penalidad, etc...) también influyen las categorías.



Como oportunidad de mejora se debería analizar la evolución anual de estos complementos por sexo por si fuera necesario establecer algún tipo de mejora correctora.

Analizando las medianas de importes efectivos se observa una brecha en retribuciones totales del 25% a favor de los hombres. Por grupos profesionales, en el Grupo II la brecha de retribuciones totales es del 83% a favor del hombre. Esto se debe a

23

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino tiene mayor antigüedad.

En el Grupo V la brecha en retribuciones efectivas totales es del 23% a favor de los hombres.

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías.

En el Grupo III del 6% a favor de los hombres.

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías.

Se han establecido 6 escalas según el SVPT realizado.

Escala 1: 10 H y 260 M 77% a favor de las mujeres en Total Retribuciones efectivas y del 216% en las medianas.

Escala 2: 10 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 3: 14 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 4: 2 H y 0 M (No hay comparativa al estar ocupado sólo por hombres)

Escala 5: 1 H y 1 M. Se observa una brecha a favor del hombre del 83%.

Corresponde con el puesto de administrativo, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y la representación femenina en este puesto se limita a sustituciones por vacaciones en verano. Además, el empleado masculino percibe el complemento por antigüedad que no reflejan las nuevas contrataciones.

Escala 6: 3 H y 3 M Se observa una brecha a favor de los hombres del 1%



**DESCRIPCION DE PUESTOS Y ESCALAS PARA LA AUDITORIA
RETRIBUTIVA**

PUESTO	ESCALA	DESCRIPCION
Limpiador/a	1	Operario/a que realiza funciones básicas de limpieza, con manejo de maquinaria básica (aspiradores, fregadora rotativa, etc...) sea cual sea su centro de trabajo, jornada y horario.
Cristalero/a	2	Operario/a que realiza funciones básicas de limpieza, y en especial, limpieza de cristales, con formación de trabajos en altura y manejo de plataformas elevadoras, utilización de cinturón / arnés de seguridad. Cobran el complemento de peligrosidad.
Peón Especialista	3	Operario/a con categoría que realiza funciones de limpieza de tipo industrial o con maquinaria pesada y/o de carácter industrial. Entre sus funciones está la retirada de chatarra, limpieza de máquinas, eliminación de residuos industriales, limpieza de exteriores con maquinaria específica (sopladores, desbrozadoras, etc...)
Especialista	4	Operario destinado al mantenimiento de zonas verdes, realizando labores propias de segado, desbrozado, abonado, sembrado, poda, etc... utiliza maquinaria industrial y pesada propulsada por combustibles derivados del petróleo y realiza el mantenimiento de este tipo de maquinaria.
Encargado/a	5	Personal destinado al control de trabajos y personal, toma decisiones de organización de trabajos y distribución de personal en los puestos de trabajo.
Administrativo/a	6	Personal de administración, realiza funciones de control de personal, gestión de nóminas, contratos, organización de vacaciones, sustituciones, etc...

24

Grupo Profesional

Valor	Descripción	Salario Base
GRUPO V	Limpiadoras, cristaleros, peones fábrica y limpieza exteriores	16.984,48 €
GRUPO III	Encargados y encargadas	22.171,20 €
GRUPO II	Personal de oficina	18.488,40 €



Puestos

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a	Salario Base
P01	LIMPIADOR/A	PRODUCCION	GRUPO V	P01	14.610,24 €
P02	CRISTALERO/A	PRODUCCION	GRUPO V	P02	14.610,24 €
P03	PEON ESPECIALISTA	PRODUCCION	GRUPO V	P03	16.598,40 €
P04	ESPECIALISTA	PRODUCCION	GRUPO V	P04	19.744,80 €
P05	ENCARGADO/A	MANDO INTERMEDIO	GRUPO III	P05	22.171,20 €
P06	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRACION	GRUPO II	P06	18.488,40 €

25

CLASIFICACION DE ESCALAS

- 1 DE 0 A 200 PUNTOS
- 2 DE 201 A 400 PUNTOS
- 3 DE 401 A 600 PUNTOS
- 4 DE 601 A 800 PUNTOS
- 5 DE 801 A 900 PUNTOS
- 6 DE 901 A 1000 PUNTOS

PUNTUACION DE PUESTOS

ESCALA

LIMPIADOR/A	130,00 PUNTOS	ESCALA 1
CRISTALERO/A	235,00 PUNTOS	ESCALA 2
PEON ESPECIAL.	445,00 PUNTOS	ESCALA 3
ESPECIALISTA	700,00 PUNTOS	ESCALA 4
ADMINISTRATIVO/A	820,00 PUNTOS	ESCALA 5
ENCARGADO/A	925,00 PUNTOS	ESCALA 6



8. OBJETIVO GENERAL:

Los objetivos fundamentales del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se esbozan a través de las siguientes premisas:

26

- **Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de Recursos Humanos de la empresa.**

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de recursos humanos de la empresa



9. MEDIDAS:

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1:

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

En el diagnóstico de partida se detecta la necesidad de favorecer la incorporación de mujeres a las categorías de "encargada de zona, "peón especialista" y "especialista" fomentando la capacitación profesional mediante acciones formativas respecto de estas categorías.

Destaca la clara feminización de la plantilla (88,96%).

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y promoción profesional.
- Facilitar el equilibrio entre los dos sexos en todas las categorías profesionales.

Medidas:

- Nombramiento de una persona responsable de igualdad en la empresa.
- La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se dé preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, siendo decisión empresarial la persona contratada.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.
- La empresa favorecerá la adopción de medidas para que en el caso de igualdad de méritos y capacidad se contrate o promocióne a la persona del sexo infrarrepresentado, siendo decisión empresarial la persona contratada.
- En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.
- Favorecer la toma de acciones positivas enfocadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.



- Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc.

RESPONSABLE: Departamento de RECURSOS HUMANOS de LIMPIEZAS GARAYALDE.

PLAZO: durante toda la vigencia del Plan.

PRESUPUESTO: No se concreta cantidad, se establecerá en función de las medidas adoptadas.

28

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2:

FORMACIÓN:

La formación es fundamento para el desarrollo profesional de ambos sexos en la empresa y respeta el principio de igualdad de oportunidades.

El diagnóstico de partida determina que proporcionalmente, existe un mayor % de hombres que de mujeres que han acudido a las formaciones en igualdad, evidenciando su interés por la materia y que un pequeño % de la plantilla ha recibido formación en términos genéricos.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar la formación en igualdad a toda la plantilla

Medidas:

- Formación en igualdad para las personas responsables de RRHH.
- La empresa promocionará la formación en igualdad de todas las personas trabajadoras.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las personas participantes en la formación desagregadas por sexo.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación
- Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.
- La empresa favorecerá el conocimiento por parte del personal del plan de igualdad difundiendo el mismo en la web de la empresa.

RESPONSABLE: Departamento de RECURSOS HUMANOS de LIMPIEZAS GARAYALDE.

PLAZO: durante toda la vigencia del Plan.

PRESUPUESTO: No se concreta cantidad, se establecerá en función de las medidas adoptadas.



ÁREA DE INTERVENCIÓN 3:

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

El Plan de Igualdad debe ser una oportunidad para negociar medidas de conciliación que mejoren la ley y el convenio colectivo del sector.

29

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral entre las personas que integran la plantilla de Limpiezas Garayalde
- Contribuir a favorecer la corresponsabilidad entre la plantilla de Limpiezas Garayalde.

Medidas:

- La empresa favorecerá el uso del permiso retribuido por el tiempo indispensable a consultas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad previa acreditación de la cita médica y su posterior justificación.
- Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso legalmente establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento al periodo vacacional pendiente.
- Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- La empresa, favorecerá siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.
- Aumentar a tres años el periodo de excedencia por cuidado de familiares legalmente establecida con reserva del puesto durante los tres años, debiendo el trabajador/a solicitarlo con fecha de inicio y término, o en caso de ser imposible este último señalando el hecho causante que dé lugar a su finalización.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo.



- Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.
- Licencias no retribuidas de hasta 20 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 40 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean continuados con preaviso a la empresa al menos 10 días antes.
- Excedencia de hasta 1 mes, con reserva de puesto de trabajo, por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, o cónyuge, acumulable a otros derechos.

30

RESPONSABLE: Departamento de RECURSOS HUMANOS de LIMPIEZAS GARAYALDE.

PLAZO: durante toda la vigencia del Plan.

PRESUPUESTO: No se concreta cantidad, se establecerá en función de las medidas adoptadas.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4:

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES:

Se debe aprovechar el Plan de Igualdad para establecer un sistema de información clara y accesible respecto a la política retributiva de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar al personal la igualdad retributiva evitando discriminaciones por razón de género.
- Mejorar los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medidas:

- Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.
- No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaría, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación.
- La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación.



- Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías.

RESPONSABLE: Departamento de RECURSOS HUMANOS de LIMPIEZAS GARAYALDE.

PLAZO: durante toda la vigencia del Plan.

PRESUPUESTO: El necesario para adoptar las medidas que tomen, de acuerdo con las necesidades y solicitudes de la plantilla.

- Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT

RESPONSABLE: Representación Legal de los Trabajadores.

PLAZO: Al inicio y establecimiento del Plan. Dentro de los primeros 3 meses del registro efectivo del Plan.

PRESUPUESTO: No se concreta cantidad, se establecerá en función de las medidas adoptadas.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5:

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A través del Plan de Igualdad se negociará con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECIFICO:

- Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual, laboral, por razón de sexo.

Medidas:

- Negociar con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LIMPIEZAS GARAYALDE, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y COMISION DE IGUALDAD.

PLAZO: El protocolo se negociará y registrará en los 3 primeros meses de vigencia del Plan. La Sensibilidad y formación en materia de acoso DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN.

PRESUPUESTO: No se concreta cantidad, se establecerá en función de las medidas adoptadas.



10. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos se dispondrá de recursos humanos y materiales suficientes. Se utilizará material divulgativo y guías de sensibilización publicadas en la web igualdadenaempresa.es. Se utilizarán informes de recogida de datos para el seguimiento y evaluaciones. Se realizarán reuniones anuales de seguimiento a través de la comisión de seguimiento del plan.

32

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACION

Objetivos del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar.
- Elaborar informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha.
- Conocer el impacto de las medidas realizadas.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento. Se realizará una evaluación intermedia del plan tras el segundo año de vigencia, así como una evaluación final dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

La evaluación del plan de igualdad conocerá sobre:

Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad
Nivel de obtención de resultados esperados
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad



El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

33

Para ello, se aplicarán los siguientes indicadores:

Indicadores para el Área de Intervención 1:

- Acta de nombramiento de responsable de igualdad de la empresa
- Nº de veces que se ha aplicado la medida
- Informe anual con datos de contratación por sexo y categoría
- Datos de contratación de personas con discapacidad
- Nº documentos, comunicaciones internas revisadas



Indicadores para el Área de Intervención 2:

- Informe de la formación realizada desagregada por sexo
- Difusión del plan de igualdad en la web de la empresa
- Nº de veces que se ha aplicado la medida

Indicadores para el Área de Intervención 3:

- Informe anual de las solicitudes de conciliación desagregadas por sexo
- Nº de veces que se ha aplicado la mejora de conciliación

Indicadores para el Área de Intervención 4:

- Acta de nombramiento de coordinador/a de igualdad
- Nº de veces que se aplican las mejoras de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Actividades realizadas en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre

Indicadores para el Área de Intervención 5:

- Documento firmado de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Una vez aprobado por la parte el Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Se realizarán seguimientos anuales de la aplicación del plan de igualdad, así como una evaluación final del mismo. Para llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación, la empresa facilitará la información necesaria:

- Nº de acciones realizadas.
- Nº de acciones pendientes.
- Nº personas desagregadas por sexo participantes en las acciones.
- Nº de materiales realizados y difundidos.
- Nº de personas desagregadas por sexo que solicitan y disfrutan medidas de conciliación.
- Nº de informes de seguimiento realizados.
- Nº de materiales y /o campañas realizadas.

En la evaluación final se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos y de acciones, así como las dificultades surgidas.



12. COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad será realizado por la comisión de seguimiento formada paritariamente por la empresa y la RLT.

Las partes acuerdan que la Comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar

Elaborar Informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha

Conocer el impacto de las medidas realizadas

Interpretar el plan de igualdad y emitir informe en caso de discrepancias en la aplicación de alguna medida del plan de igualdad.

Se considera válida la convocatoria enviada por correo electrónico a todas las partes.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que lo pida cualquiera de las partes con una antelación de 72 horas

Para el cumplimiento de la función de seguimiento la empresa aportará los datos estadísticos e información sobre el desarrollo de las medidas del plan de igualdad. No computarán las horas de reunión de la comisión de seguimiento dentro del crédito horario sindical.

La comisión acuerda reunirse cada seis meses

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.



13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados por la empresa y RLT indicando en las actas los cambios acordados recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

36



14. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de Intervención 1

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN ³⁷

FEMENINA:

Medidas	2020	2021	2022	2023	2024
	<ul style="list-style-type: none">• Nombramiento de una persona responsable de igualdad en la empresa. 2020• La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se dé preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, siendo decisión empresarial la persona contratada.• Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría. 2020, 2021, 2022, 2023, 2024• La empresa favorecerá la adopción de medidas para que en el caso de igualdad de méritos y capacidad se contrate o promocióne a la persona del sexo infrarrepresentado, siendo decisión empresarial la persona contratada.• En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.• Favorecer la toma de acciones positivas enfocadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.• Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc.				

Año

2020

2021

2022

2023

2024

Primera medida del Plan puesta en marcha en el 1º Trimestre de 2020

Resto ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 2

FORMACIÓN

38

Medidas

- Formación en igualdad para las personas responsables de RRHH.
- La empresa promocionará la formación en igualdad de todas las personas trabajadoras.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las personas participantes en la formación desagregadas por sexo. 2020, 2021, 2022, 2023 ,2024
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación.
- Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.
- La empresa favorecerá el conocimiento por parte del personal del plan de Igualdad difundiendo el mismo en la web de la empresa.

Año

2020

2021

2022

2023

2024

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 3

EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILAR Y LABORAL

Medidas

- La empresa favorecerá el uso del permiso retribuido por el tiempo indispensable a consultas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad previa acreditación de la cita médica y su posterior justificación.
- Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso legalmente establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento al periodo vacacional pendiente.
- Ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años.
- La empresa, favorecerá siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.
- Aumentar a tres años el periodo de excedencia por cuidado de familiares legalmente establecida con reserva del puesto durante los tres años, debiendo el trabajador/a solicitarlo con fecha de inicio y término, o en caso de ser imposible este último hecho causante que dé lugar a su finalización.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo 2020, 2021, 2022, 2023, 2024
- Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.
- Licencias no retribuidas de hasta 20 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 40 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean continuados con preaviso a la empresa al menos 10 días antes.
- Excedencia de hasta 1 mes, con reserva de puesto de trabajo, por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, o cónyuge, acumulable a otros derechos.

39

Año	2020	2021	2022	2023	2024
-----	------	------	------	------	------

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Medidas

- Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.
- No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaria, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación
- La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación
- Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías
- Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT

40

Año

2020

2021

2022

2023

2024

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



Área de Intervención 5

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

41

Medidas

- Negociar con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Sensibilización y formación para toda la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Año	2020	2021	2022	2023	2024
-----	------	------	------	------	------

A ejecutar a lo largo del periodo 2020 - 2024



15. ANEXO. Definiciones

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art 3 LOIMH)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta (art 6 LOIMH)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art 7 LOIMH)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias. (Art 9 LOIMH)

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art 48 LOIMH)

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de Buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Limpiezas Garayalde en,

Santander, a 27 de diciembre de 2021

Fdo. Representación Legal de la Empresa

M^a JOSEFA GÓMEZ VAZQUEZ MARINA M. VARA BALLESTEROS ESTEBAN GARCIA NIETO

Fdo. RLT de CCOO

BLANCA GARCIA VELASCO

Fdo. RLT de UGT

M^a CARMEN FERNANDEZ PELAYO

Fdo. RLT de USO

MANUELA RUIZ PEREZ