



Empresa de trabajo temporal, S.L.

*Pacto Empresa de
Trabajo Temporal S.L.*

**I PLAN DE IGUALDAD
2025 – 2029**

Firmado por consultora actuante:

Priscila González Yáñez

Consultora de igualdad

Empresa Consultoría:  iguala



***Pacto Empresa de Trabajo Temporal
S.L.***

**I PLAN DE IGUALDAD
2025 – 2029**

Partes de la Comisión Negociadora que conciernen el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓN EMPRESA

Sergio Gómez, responsable de recursos
humanos PACTO ETT.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

*Sin respuesta de los sindicatos más
representativos del sector.*

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	5
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	9
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	10
4.	OBJETIVO GENERAL.....	40
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	40
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	43
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad	44
6.2.-	Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional	44
6.3.-	Área de Promoción Profesional	44
6.4.-	Área de Formación	45
6.5.-	Área de retribuciones	45
6.6.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral...	45
6.7.-	Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo	46
6.8.-	Área de Salud Laboral	47
6.9.-	Área Protección ante la Violencia de Género	47
6.10.-	Área de Comunicación / Uso del lenguaje	48
6.11.-	Área de Seguimiento.....	48
7.	ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA	49
9.	COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	101
10.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	103
11.	CRONOGRAMA	105

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L. se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio correspondiente de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L., y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros/as del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros/as sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación e dependencia.

- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres .
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

MADRID:

- Ley 3/2016, de 22 de julio, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No Discriminación.

ARAGÓN:

- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia

COMUNIDAD VALENCIANA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana

NAVARRA:

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres

ANDALUCÍA:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género

ISLAS BALEARES:

- Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres

CANARIAS:

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo de aplicación: VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (Código de convenio n.º 99009525011995).

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

No se ha llevado a cabo la negociación del Diagnóstico de Situación en materia de igualdad con los sindicatos más representativos del sector por no haber obtenido respuesta. No obstante, la empresa ha elaborado el diagnóstico internamente, identificando las principales áreas y aspectos de mejora con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L., dispone de un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades, a través de su convenio colectivo. Asimismo, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en dicho compromiso a través del presente Plan de Igualdad de la empresa.

A lo largo del presente Plan, irán apareciendo áreas de mejora que permitirán proponer medidas y acciones que se ajusten a la casuística de la empresa en todas sus facetas, para encaminarla hacia una organización más fiel a la igualdad entre hombres y mujeres.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El análisis de la distribución por género de la plantilla de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. revela las siguientes tendencias:

1. La plantilla está compuesta por 6.286 personas, con un 53,01% de mujeres y un 46,99% de hombres.
2. El índice de feminización es de 1,13, indicando una ligera sobrerepresentación de mujeres.
3. La brecha de género en la representatividad es del 6,01% a favor de las mujeres.
4. En la Dirección General, el único puesto está ocupado por un hombre (100%), sin presencia femenina.
5. En la Dirección de Áreas, la representación femenina es baja (30,77%), con un índice de feminización de 0,44.

En niveles administrativos y técnicos, la presencia femenina es mayor:

- Personal Técnico: 72,58% mujeres.
- Personal Administrativo: 71,43% mujeres.
- Personal no cualificado: 100% mujeres.

Esto evidencia una segregación vertical, con mayor presencia femenina en niveles operativos y una predominancia masculina en los puestos de decisión.

Por otro lado, existen puestos altamente masculinizados, como:

1. Técnico de mantenimiento (100% hombres).
2. Operario de montaje (90,91% hombres).
3. Coordinador, Conductor y Peón-Mozo (mayoría masculina superior al 80%).

También hay puestos altamente feminizados, como:

- Masajista, Hostess, Guardarropía y Técnico/a de Selección (100% mujeres).
- Azafatas y Becarias (más del 80% mujeres).

Esto sugiere que las mujeres están sobrerepresentadas en posiciones de servicio, administración y cuidado, mientras que los hombres predominan en roles técnicos, operativos y de liderazgo.

Por otro lado, la mayoría de la plantilla tiene menos de un año de antigüedad y en los primeros 6 meses, las mujeres representan el 53,63% de las contrataciones y en la franja de 6 meses a 1 año, la representación femenina es del 52,12%. Esto indica que las mujeres son contratadas en mayor número, pero su estabilidad y progresión en la empresa pueden ser limitadas.

Respecto al nivel educativo, la mayoría de la plantilla tiene estudios secundarios (55%), aunque solo el 5,8% ha alcanzado estudios universitarios. En los niveles universitarios, hay más mujeres (60,8%) que hombres (39,2%). Sin embargo, los puestos técnicos y directivos son mayormente ocupados por hombres con formación universitaria. Esto refuerza la idea de que, a pesar de contar con formación superior, las mujeres tienen más dificultades para acceder a roles de liderazgo y especialización técnica.

Respecto a la edad, la mayoría de la plantilla está en el rango de 21 a 35 años (48,5%), con una distribución relativamente equitativa. En la franja de menos de 20 años, predominan los hombres (55,64%) y a partir de los 36 años, la presencia femenina aumenta, alcanzando el 57,63% en el grupo de 36 a 45 años y el 56,18% en el de 46 a 59 años. Esto sugiere que las mujeres pueden enfrentar más dificultades en las primeras etapas de su carrera y acceder a más oportunidades a medida que ganan experiencia.

Cabe destacar que Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L. debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión Negociadora con las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla se da en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso,
- b) Diagnóstico de la situación actual,

- c) Diseño del Plan de Igualdad,
- d) Implantación y seguimiento del plan, y
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas.

La plantilla debe estar informada de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación que informe de la creación e implementación del Plan.

La Comisión Negociadora que deberá constituir Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L. tendrá la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento de este y detectar nuevas desigualdades potenciales, de ahí su importancia.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis del proceso de selección y contratación en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. revela una estructura organizada y profesional, con procedimientos definidos para la captación y evaluación de candidaturas. Se destacan aspectos positivos como:

- La publicación de ofertas a través de diversos canales externos, garantizando una amplia difusión.
- La aplicación de criterios objetivos durante las entrevistas, sin distinción por razón de género.
- La ausencia de lenguaje o imágenes sexistas en las publicaciones.
- La igualdad de condiciones en las entrevistas y procesos de selección para mujeres y hombres.

Asimismo, se constata una tendencia hacia la equidad en las bajas definitivas por género durante los últimos tres años, reduciéndose significativamente la brecha entre mujeres y hombres.

Sin embargo, se identifican importantes carencias en la recogida y sistematización de datos cuantitativos, como:

- Ausencia de información sobre incorporaciones en los últimos tres años, desglosadas por género, tipo de contrato o categoría profesional.
- Falta de datos sobre las incorporaciones realizadas a través de ETT en el mismo período.
- No se dispone de información desglosada por edad ni género en relación con las bajas definitivas del último año.

Por otra parte, aunque el equipo de selección es mixto y muestra sensibilidad hacia la igualdad de trato, no cuenta con formación específica en materia de igualdad, lo cual podría limitar la identificación de sesgos inconscientes o barreras estructurales en los procesos de contratación.

También se señala que, si bien las mujeres superan con frecuencia el proceso de selección, la contratación final suele favorecer a los hombres, lo cual requiere una revisión más profunda para entender las causas de esta diferencia.

Por ello, se recomienda implementar un sistema de recopilación y análisis de datos que permita hacer un seguimiento sistemático de las incorporaciones y bajas en la empresa, desglosado por género, edad, tipo de contrato, categoría profesional y canal de contratación (directa o a través de ETT). Asimismo, sería conveniente publicar las vacantes también a nivel interno para favorecer la movilidad y promoción del talento dentro de la organización, garantizando así la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, se sugiere ofrecer formación específica en igualdad y detección de sesgos inconscientes al equipo de selección y contratación, con el fin de fortalecer la objetividad en la toma de decisiones. También sería recomendable analizar en profundidad las diferencias detectadas entre mujeres y hombres en la contratación final, e incorporar indicadores de igualdad que permitan evaluar el proceso de forma continua y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El análisis del proceso de promoción profesional en la empresa revela la ausencia de un sistema estructurado de promoción interna. No existen criterios definidos ni una metodología estándar para evaluar al personal con fines de promoción, ni planes de desarrollo profesional que permitan trazar un itinerario de crecimiento dentro de la organización.

Además, las vacantes no se comunican de manera interna, lo que impide que la plantilla pueda acceder a oportunidades de ascenso de manera equitativa, lo que puede generar desigualdades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y limitar el desarrollo del talento interno.

Sin embargo, la empresa ofrece formaciones a las que puede acceder cualquier persona interesada, algunas de las cuales están vinculadas al desarrollo profesional y podrían facilitar la promoción dentro de la organización. No obstante, la falta de un procedimiento claro y accesible dificulta la consolidación de estas oportunidades de crecimiento.

FORMACIÓN

El análisis de la formación en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. evidencia que no existe un plan de formación estructurado ni un plan de carrera que garantice un desarrollo profesional equitativo dentro de la empresa. Las necesidades formativas se identifican de manera reactiva, es decir, cuando se detectan carencias en el desempeño de ciertos procedimientos, lo que limita una planificación estratégica de la capacitación.

La formación impartida es mayoritariamente genérica o básica, con una fuerte dependencia del formato online, especialmente a través de videollamadas debido a la dispersión geográfica de la plantilla. Asimismo, a pesar de que se intenta mantener un equilibrio de género en la participación de los cursos, no se han tomado medidas específicas para garantizar la asistencia de las mujeres.

Además, no hay criterios de selección claros para acceder a los cursos, lo que podría generar desigualdades en el acceso a la formación y tampoco se garantiza que todas las

personas de la plantilla tengan las mismas oportunidades y horas de formación para su desarrollo profesional.

Por otro lado, la empresa no ofrece ayudas para la formación externa y no ha impartido formación en igualdad de oportunidades ni formación específica para mujeres. También se ha detectado que en la contratación de formadores no se exige que integren la perspectiva de igualdad ni que utilicen un lenguaje e imágenes inclusivas, lo que puede perpetuar sesgos de género en la capacitación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de la plantilla en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. muestra que, aunque el porcentaje global de mujeres en la empresa es superior al de los hombres (53,01% mujeres vs. 46,99% hombres), la distribución por nivel jerárquico y categoría profesional evidencia una segregación de género significativa.

En los niveles directivos y de mayor responsabilidad, se observa una clara masculinización:

- La Dirección General está ocupada exclusivamente por un hombre.
- En la Dirección de Áreas, los hombres representan el 69,23%, con una brecha de género de -38,46% en su favor.

Por otro lado, las mujeres están sobrerepresentadas en niveles administrativos y técnicos, con índices de feminización superiores a 2, lo que indica que hay más del doble de mujeres que hombres en estos niveles. Además, los puestos de personal no cualificado están ocupados exclusivamente por mujeres.

A nivel de categorías profesionales, se identifican áreas altamente masculinizadas, como las relacionadas con mantenimiento, producción y logística, mientras que los sectores de atención al cliente, administración y servicios de apoyo están fuertemente feminizados.

Si bien la empresa manifiesta que no existen barreras para la promoción de mujeres a puestos de decisión, los datos reflejan una realidad en la que la representación femenina en posiciones de liderazgo sigue siendo limitada, lo que puede estar relacionado con dinámicas estructurales de segregación vertical.

Para reducir la segregación de género y fomentar una representación equitativa en todos los niveles de la empresa, se recomienda impulsar la promoción de mujeres a puestos de liderazgo mediante criterios objetivos de acceso a cargos directivos, programas de mentoría específicos y garantizando la comunicación interna de las vacantes. Asimismo, es importante establecer planes de carrera con perspectiva de género, que aseguren el desarrollo profesional sin sesgos, mediante procesos de selección y promoción transparentes y basados en competencias.

Por otro lado, resulta clave trabajar en la reducción de la segregación ocupacional, fomentando la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas como mantenimiento o producción, e impulsando también la presencia de hombres en sectores feminizados como atención al cliente o administración.

Estas medidas deben complementarse con acciones de formación, sensibilización y comunicación interna que promuevan una imagen diversa e inclusiva. Finalmente, se sugiere

establecer indicadores de equidad de género que permitan evaluar periódicamente el avance en estas áreas y facilitar la toma de decisiones basadas en datos objetivos.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

El análisis de la política retributiva en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. pone de manifiesto la ausencia de herramientas sistematizadas que permitan garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres. Actualmente, no se dispone de los datos necesarios para calcular la retribución media por género, tanto en salario base como en salario total, ya que esta información se incorporará en el registro retributivo.

Además, la política salarial de la empresa se basa en criterios como la nocturnidad, la toxicidad o las guardias, sin contar con indicadores claros que guíen los aumentos salariales, ni con beneficios económicos establecidos.

La empresa también manifiesta desconocer si la plantilla o su representación tienen acceso a la información retributiva, lo que afecta a la transparencia.

Ante esta situación, se recomienda establecer una política retributiva estructurada y transparente, que incluya: la elaboración del registro retributivo con desagregación por sexo y grupo profesional; la revisión y valoración objetiva de los puestos de trabajo; y la definición de criterios claros para los aumentos salariales e incentivos.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: “*La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.*”

“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.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”¹

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”²

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evaluá los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o

resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evaluá la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evaluá la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evaluá la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evaluá el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evaluá la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evaluá la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

C.1.5) Formación no reglada.

Evaluá los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B. 1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evaluá el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

C.2.2) Minuciosidad.

Evaluá la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales

Evaluá el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evaluá las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos,

adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evaluá los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajena a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Resultados auditoría retributiva:

Contextualización de la auditoría retributiva:

Denominación social de la entidad	Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L.
Fecha de inicio de la auditoría	01/01/2024
Fecha de fin de la auditoría	31/12/2024
Alcance temporal de la auditoría	1 año natural
Vigencia de la auditoría	La misma que el Plan de Igualdad

Valoración de los puestos de trabajo:

Nº	PUESTO DE TRABAJO	M	H
1	Director/a Nacional	0	1
2	Responsable de RRHH	0	1
3	Responsable de Selección, Formación y Desarrollo	1	0
4	Técnico/a Prevención de Riesgos Laborales	1	1

5	Área Manager	4	4
6	Técnico/a de RRHH	3	1
7	Consultor/a de RRHH	18	6
8	COORDINADOR/A	1	1
9	Coordinador/a Servicios Hostelería	0	1
10	Administrativo/a de Recursos Humanos	4	1
11	Limpiador/a	3	1
TOTAL		35	18
			53

Para fines de la presente auditoría retributiva solo se han considerado exclusivamente los puestos de estructura, dado que la empresa contó en 2024 con 6286 relaciones contractuales, y más de 60 categorías profesionales, por su origen como empresa ETT.

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado la valoración de dichos puestos, quedando estos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán consideradas como niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a Nacional (640)
Agrupación 6	Responsable de RRHH (517)
	Responsable de Selección, Formación y Desarrollo (517)
	Técnico/a Prevención de Riesgos Laborales (503)
Agrupación 5	Área Manager (442)
Agrupación 4	Técnico/a de RRHH (369)
	Consultor/a de RRHH (358)
	COORDINADOR/A (358)
	Coordinador/a Servicios Hostelería (358)
	Administrativo/a de Recursos Humanos (358)
Agrupación 2	Limpiador/a (232)

Cálculo brecha retributiva salario TOTAL por agrupaciones:

El salario **TOTAL** aglutina el salario base junto a los complementos salariales y percepciones extrasalariales, establecidas por convenio colectivo o por la propia empresa según sus características y necesidades.

AGRUPACIÓN	Media TOTAL Hombres	Media TOTAL Mujeres	Diferencia	Brecha
2	1.980,240€	1.133,130€	847,110€	42,778%
4	20.011,950€	20.172,870€	-160,920€	-0,804%
5	46.205,850€	32.251,880€	13.953,970€	30,200%
6	28.000,080€	24.000,050€	4.000,030€	14,286%
7	61.453,260€			

AGRUPACIÓN	Mediana TOTAL Hombres	Mediana TOTAL Mujeres	Diferencia	Brecha
2	1.980,240€	839,560€	1.140,680€	57,603%
4	19.999,920€	19.000,040€	999,880€	4,999%
5	47.055,780€	28.611,230€	18.444,550€	39,197%
6	28.000,080€	24.000,050€	4.000,030€	14,286%
7	61.453,260€			

- Se identifican brechas salariales en las medias y medianas de las agrupaciones 2 y 5:
- La agrupación 2 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
2	LIMPIADOR/A	3	1
	TOTAL	3	1
		5	

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del salario total efectivo a favor de los hombres en la agrupación 2 es porque 2 de las 3 mujeres comenzaron a trabajar en la empresa en agosto y octubre de 2024. Pese a que el único hombre de esta agrupación también ingresó a la empresa en agosto de 2024, él realizó el doble de horas de trabajo que el promedio de las 3 mujeres.

- Por otro lado, la agrupación 5 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
5	ÁREA MANAGER	4	4
	TOTAL	4	4
			8

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del salario total efectivo a favor de los hombres en la agrupación 5 es que 2 de las 4 mujeres ingresaron a trabajar a la empresa en mayo y en julio del año analizado, por ende, recibieron una remuneración total en proporción al tiempo trabajado. En cambio, todos los hombres de la agrupación lo hicieron en 2022 y 2023 y trabajaron durante todo 2024.

Cálculo brecha retributiva salario BASE por agrupaciones:

El salario base es una remuneración fija que percibe la persona trabajadora y que se establece de acuerdo con el tiempo de trabajo, dedicación pactada o de obra sin atender a ninguna otra circunstancia.

Hay que mencionar que el salario base figura cerca **del 70% de la remuneración de la persona trabajadora**. El porcentaje restante está compuesto por distintos conceptos que configuran parte del salario integral, y que se muestran en la nómina acompañando al salario base.

Por lo que hace al REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL), POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, se especifica:

Artículo 26. Del salario.

(...) 3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las 56 condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa. (...)

AGRUPACIÓN	Media BASE Hombres	Media BASE Mujeres	Diferencia	Brecha
2	1.485,000€	818,770€	666,230€	44,864%
4	13.900,070€	15.219,840€	-1.319,770€	-9,495%
5	18.888,630€	17.662,160€	1.226,470€	6,493%
6	19.501,860€	18.275,390€	1.226,470€	6,289%
7	19.501,860€			

AGRUPACIÓN	Mediana BASE Hombres	Mediana BASE Mujeres	Diferencia	Brecha
2	1.485,000€	796,000€	689,000€	46,397%
4	15.120,000€	15.120,000€	0,000€	0,000%
5	19.501,860€	17.048,920€	2.452,940€	12,578%
6	19.501,860€	18.275,390€	1.226,470€	6,289%
7	19.501,860€			

- Se identifican brechas salariales en la media y mediana de la agrupación 2:
- La agrupación 2 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
2	LIMPIADOR/A	3	1
	TOTAL	3	1
			5

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del salario base a favor de los hombres en la agrupación 2 es porque 2 de las 3 mujeres comenzaron a trabajar en la empresa en agosto y octubre de 2024. Pese a que el único hombre de esta agrupación también ingresó a la empresa en agosto de 2024, él realizó el doble de horas de trabajo que el promedio de las 3 mujeres.

Cálculo brecha retributiva complemento Mejora Voluntaria por agrupaciones:

El complemento Mejora Voluntaria es un complemento salarial que va más allá de lo establecido en los convenios colectivos. Se trata de acuerdos negociados de manera individual entre la empresa y la persona trabajadora, o de forma colectiva en ciertos casos, fuera del marco de lo que la ley o los convenios fijan como mínimo. Estas mejoras pueden incluir aumentos salariales, bonificaciones u otros beneficios, y se ofrecen para atraer, retener talento o incentivar el rendimiento. Al ser negociadas fuera del convenio, son flexibles y adaptables a las necesidades específicas de la empresa o las personas empleadas.

AGRUPACIÓN	Media Mejora Voluntaria Hombres	Media Mejora Voluntaria Mujeres	Diferencia	Brecha
2	495,240€	314,360€	180,880€	36,524%
4	6.111,880€	4.898,510€	1.213,370€	19,853%
5	22.100,480€	11.962,830€	10.137,650€	45,871%
6	8.498,220€	5.724,660€	2.773,560€	32,637%
7	35.498,280€			

AGRUPACIÓN	Mediana Mejora Voluntaria Hombres	Mediana Mejora Voluntaria Mujeres	Diferencia	Brecha
2	495,240€	171,840€	323,400€	65,302%
4	3.451,000€	3.880,040€	-429,040€	-12,432%
5	22.224,700€	9.224,520€	13.000,180€	58,494%
6	8.498,220€	5.724,660€	2.773,560€	32,637%
7	35.498,280€			

- Se identifican brechas salariales en las medias y medianas de las agrupaciones 2, 5 y 6.
- La agrupación 2 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
2	LIMPIADOR/A	3	1
	TOTAL	3	1
			5

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del

complemento Mejora Voluntaria a favor de los hombres en la agrupación 2 está vinculado con el tiempo y cantidad de horas trabajadoras durante el 2024, año de análisis de la presente auditoría retributiva. Como se señaló con anterioridad, 2 de las 3 mujeres comenzaron a trabajar en la empresa en agosto y octubre de 2024. Y pese a que el único hombre de esta agrupación también ingresó a la empresa en agosto de 2024, él realizó el doble de horas de trabajo que el promedio de las 3 mujeres.

- Por otro lado, la agrupación 5 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
5	ÁREA MANAGER	4	4
	TOTAL	4	4
		8	

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del complemento Mejora Voluntaria a favor de los hombres en la agrupación 5 es que 2 de las 4 mujeres ingresaron a trabajar a la empresa en mayo y en julio del año analizado, por ende, recibieron un complemento en proporción al tiempo trabajado. En cambio, todos los hombres de la agrupación lo hicieron en 2022 y 2023 y trabajaron durante todo 2024.
- Finalmente, la agrupación 6 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
6	Responsable de RRHH	0	1
	Responsable de Selección, Formación y Desarrollo	1	0
	Técnico/a Prevención de Riesgos Laborales	1	1
	TOTAL	2	2
		4	

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del complemento Mejora Voluntaria a favor de los hombres en la agrupación 6 es que 1 de las 2 mujeres ingresó a la empresa en julio de 2024 y recibió un monto del complemento en proporción al tiempo trabajado. Las restantes 3 personas de la agrupación trabajaron durante todo 2024.

Cálculo brecha retributiva complemento PACTO DE NO CONCURRENCIA Convenio por agrupaciones:

El complemento PACTO DE NO CONCURRENCIA es un acuerdo mediante el cual la persona trabajadora se compromete a no realizar competencia desleal, limitándose a no trabajar con otras empresas dedicadas a la misma actividad durante un período determinado de tiempo, que puede o no corresponderse con el que esté dentro de la empresa, así como en una determinada área geográfica. Su objetivo principal es evitar que la parte que se retira o finaliza su relación con la empresa pueda utilizar los conocimientos adquiridos en perjuicio de la anterior empresa empleadora.

AGRUPACIÓN	Media PACTO DE NO CONCURRENCIA Hombres	Media PACTO DE NO CONCURRENCIA Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	0,000€	0,000€	
5	2.985,730€	1.624,980€	1.360,750€	45,575%
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	4.999,920€			

AGRUPACIÓN	Mediana PACTO DE NO CONCURRENCIA Hombres	Mediana PACTO DE NO CONCURRENCIA Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	0,000€	0,000€	
5	3.649,980€	1.249,980€	2.400,000€	65,754%
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	4.999,920€			

- Se identifican brechas salariales en las medias y medianas de la agrupación 5.
- La agrupación 5 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
5	ÁREA MANAGER	4	4
	TOTAL	4	4
		8	

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media y la mediana del complemento PACTO DE NO CONCURRENCIA a favor de los hombres en la agrupación 5 es que 2 de las 4 mujeres no contaron con dicho complemento y son quienes ingresaron a trabajar a la empresa en mayo y en julio del año analizado.

Cálculo brecha retributiva 008 - Plus Actividad por agrupaciones:

El complemento VEHICULO EMPRESA es una retribución en especie. Esta renta en especie debe imputarse en la nómina atendiendo a las siguientes reglas: Si se entrega el vehículo, (la propiedad del vehículo pasaría al trabajador) deberá imputarse el valor de adquisición para el pagador incluidos tributos. Si se tiene derecho de uso privativo, sobre la valoración total del vehículo, se tomará el 20% de este. Del cual se incluirá como pago en especie en el recibo de salarios mensual, la parte proporcional de uso que con fines personales realice la persona trabajadora del vehículo.

AGRUPACIÓN	Media VEHICULO EMPRESA (especie) Hombres	Media VEHICULO EMPRESA (especie) Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	0,000€	0,000€	
5	2.231,010€	1.001,910€	1.229,100€	55,092%
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	1.453,200€			

AGRUPACIÓN	Mediana VEHICULO EMPRESA (especie) Hombres	Mediana VEHICULO EMPRESA (especie) Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	0,000€	0,000€	
5	1.427,640€	1.111,320€	316,320€	22,157%
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	1.453,200€			

- Se identifica brecha salarial en la media de la agrupación 5.
- La agrupación 5 se compone de los siguientes puestos de trabajo y se encuentran las siguientes personas:

AGRUPACIÓN	PUESTOS	M	H
5	ÁREA MANAGER	4	4
	TOTAL	4	4
		8	

- El motivo principal por el que se genera esta brecha en la media del complemento VEHICULO EMPRESA (especie) a favor de los hombres en la agrupación 5 es que solo una persona de esta agrupación no tiene pactado en su contrato el vehículo empresa y es el caso de una mujer.

Cálculo brecha retributiva complemento PLUS GUARDIA distribuidas por agrupaciones:

La legislación laboral española contempla la retribución de guardias y disponibilidad bajo varias normativas y convenios colectivos. Esto se debe a que las necesidades de cada sector pueden variar significativamente. Las guardias y la disponibilidad son horas de trabajo que pueden no ser continuadas, pero requieren que la persona trabajadora esté disponible para ser llamada.

AGRUPACIÓN	Media PLUS GUARDIA Hombres	Media PLUS GUARDIA Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	54,530€	-54,530€	
5	0,000€	0,000€	0,000€	
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	0,000€			

AGRUPACIÓN	Mediana PLUS GUARDIA Hombres	Mediana PLUS GUARDIA Mujeres	Diferencia	Brecha
2	0,000€	0,000€	0,000€	
4	0,000€	0,000€	0,000€	
5	0,000€	0,000€	0,000€	
6	0,000€	0,000€	0,000€	
7	0,000€			

No se registran brescas salariales en el complemento PLUS GUARDIA.

Conclusiones y propuestas de acciones a desarrollar en el plan de igualdad:

Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L. cuenta con 11 puestos de trabajo, que, después de ser analizados a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, elaborada y desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se distribuyen en un total de 5 agrupaciones (2- 4- 5- 6 y 7). Este informe contiene, desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana, así como la diferencia y la brecha, de aquello realmente percibido por cada concepto retributivo en cada una de estas agrupaciones.

La explicación de los complementos y las justificaciones de las brechas iguales y/o superiores al 25% se han redactado en cada apartado correspondiente.

A modo de resumen, en el Salario Total se visualizan brechas salariales superiores al 25% en las medias y medianas de la agrupación 2 y 5 a favor de los hombres, y en cuanto al Salario Base estas se visualizan en la media y mediana de la agrupación 2. Todas han sido justificadas en detalle el apartado correspondiente.

Por otra parte, en relación con los conceptos salariales, encontramos brecha salarial superior al 25% en 2 de los 4 complementarios, también todas fueron justificadas debidamente.

Cómo se trata de salarios reales (no normalizados), para analizar de manera concreta qué factores explican la brecha, se tuvieron en cuenta principalmente la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa y las horas trabajadas, dado que en muchas ocasiones nos permite valorar si las diferencias salariales señaladas anteriormente son resultado de la diferencia de la fecha de incorporación del personal en la organización.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que el objetivo de la auditoría es la valoración de puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se proponen las siguientes medidas correctoras para incluir en el plan de igualdad:

- A.P.1. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.
- A.P.2. Anualmente la empresa realizará la VPT. de aquellos puestos de nueva creación y aquellos puestos que tengan cambios en sus funciones y/o responsabilidades.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

El análisis de las condiciones laborales en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. revela una distribución mayoritaria de la plantilla en contratos fijos discontinuos y jornadas de 40 horas semanales, con un reparto relativamente equilibrado entre mujeres y hombres. No obstante, se detecta una mayor concentración femenina en modalidades más precarias o de menor estabilidad, como los contratos temporales a tiempo parcial, de aprendizaje o en prácticas, así como en jornadas reducidas (menos de 35 horas semanales), que reflejan una feminización significativa. Del mismo modo, se observa una elevada feminización del turno de tarde, en contraste con la equidad presente en el turno de mañana.

Por otro lado, la empresa no dispone de datos sobre bajas temporales ni ha realizado estudios específicos en materia de salud laboral con perspectiva de género, aunque declara contar con algunas medidas preventivas dirigidas a mujeres, no aporta información concreta sobre su alcance o efectividad. Tampoco se han evaluado las condiciones laborales de mujeres embarazadas ni la adecuación del mobiliario, uniformes o herramientas a las características físicas diferenciadas de mujeres y hombres.

Por ello, se recomienda analizar en profundidad la concentración de mujeres en modalidades contractuales más precarias y en turnos específicos, como el de tarde, para identificar posibles desigualdades estructurales o barreras relacionadas con la conciliación o la organización del trabajo. Asimismo, es fundamental disponer de datos desagregados sobre las bajas temporales y sus causas, con el fin de evaluar su impacto diferenciado por género y establecer estrategias de mejora que permitan una respuesta más equitativa ante las necesidades del personal.

Por otro lado, se propone realizar un diagnóstico específico en materia de salud laboral con enfoque de género, que contemple los riesgos diferenciados y permita adaptar las condiciones laborales a las necesidades concretas de mujeres y hombres, ya que es importante garantizar la adecuación de los puestos de trabajo a las trabajadoras embarazadas, así como revisar el mobiliario, los equipos y los uniformes para asegurar que respondan a las características físicas de toda la plantilla.

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

El análisis de la conciliación en PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. evidencia que la empresa no dispone de medidas específicas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral más allá de lo exigido por la normativa vigente y, por ello, no se han implementado acciones que faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, lo que podría estar contribuyendo a una mayor carga de conciliación sobre las mujeres.

Asimismo, no se cuenta con información sobre el impacto de las responsabilidades familiares en el desarrollo profesional de la plantilla, ni sobre la existencia de personas dependientes a su cargo. Tampoco se dispone de datos sobre las edades de la plantilla, lo que impide un análisis más detallado de cómo estas variables pueden influir en la conciliación laboral.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, la empresa no ha promovido medidas como guarderías en la empresa, servicios de cuidado para personas dependientes, teletrabajo o flexibilidad horaria. Aunque se reconoce que las mujeres hacen un mayor uso de los permisos de conciliación, no se han tomado medidas para revertir esta tendencia y fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Por otro lado, no hay evidencia de que la solicitud de reducciones de jornada no tenga repercusiones en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Además, se sigue priorizando la presencia física sobre el cumplimiento de objetivos, lo que puede dificultar la implantación de modelos laborales más flexibles.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. ha dado un paso importante en la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo, al haber realizado estudios para detectar posibles situaciones de riesgo y haber implementado un Protocolo de actuación. Además, el hecho de que las denuncias sean gestionadas por la Comisión Instructora, como órgano de participación y consulta, refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades.

No obstante, se requiere un mayor esfuerzo para garantizar la efectividad de estas medidas y su correcta aplicación en la práctica.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. ha avanzado en la implementación de un protocolo interno para la gestión de casos de violencia de género dentro de la empresa, incluyendo la posibilidad de que el presunto agresor sea parte de la plantilla. No obstante, existen áreas de mejora en cuanto a la difusión del protocolo, la sensibilización sobre la temática y la implementación de medidas específicas para fomentar la contratación y apoyo a mujeres en situación de violencia de género.

La empresa no ha incorporado medidas de acción positiva para incentivar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y desconoce los incentivos públicos existentes en su comunidad que podrían facilitar dicha contratación. A pesar de que el Convenio Colectivo incluye medidas en esta línea, la lucha contra la violencia de género no está integrada en su política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), lo que refleja una oportunidad para fortalecer su compromiso con la igualdad y la inclusión laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Se aconseja la revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. desde una perspectiva de género, con el objetivo de eliminar el uso del masculino genérico y garantizar una comunicación más inclusiva y equitativa.

Se recomienda también la elaboración y difusión de una guía para el uso no sexista del lenguaje, que sirva de referencia para toda la plantilla, así como la implementación de una campaña de sensibilización interna, con recomendaciones prácticas para el uso de un lenguaje inclusivo en la empresa.

Además, se sugiere que las personas responsables de la redacción de documentos internos y externos reciban formación específica y apoyo técnico para la correcta aplicación del lenguaje inclusivo en todos los procedimientos y materiales corporativos, contribuyendo así a consolidar una cultura organizacional que refleje el compromiso con la igualdad de género y la diversidad.

Asimismo, se recomienda asegurar el uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la página web de la empresa y en todos sus canales de comunicación, garantizando que los mensajes transmitidos sean coherentes con los valores de igualdad de oportunidades que PACTO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L. promueve.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L., se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla		
		M	H	T
Barcelona	Cataluña	843	819	1662
La Coruña	Galicia	44	21	65
Sevilla	Andalucía	109	57	166
Córdoba	Andalucía	204	171	375
Granda	Andalucía	142	102	244
Madrid	Madrid	507	436	943
Málaga	Andalucía	128	122	250
Las Palmas	Canarias	114	73	187
Navarra	Navarra	151	111	262
Santa Cruz de Tenerife	Canarias	525	647	1172
Valencia	Comunidad Valenciana	155	91	246
Zaragoza	Aragón	260	185	445

Mallorca	Isla Baleares	150	119	269
TOTAL		3332	2954	6286

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea firmado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L., activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

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

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

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

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base

a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se ríjan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

El Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, que se constituye como la única instancia autónoma extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Cataluña, de acuerdo con el artículo 83.3 del Estatuto de los trabajadores y en virtud del Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado por los agentes sociales (patronales y sindicatos) más representativos en Cataluña el día 7 de noviembre de 1990. Los procedimientos llevados a cabo por el TLC se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, audiencia, independencia, contradicción, imparcialidad y oralidad.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de Salud Laboral.
- 6.9.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.10.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.11.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.- A.P.1.2.- A.P.1.3.- A.P.1.4.-

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	<p>A.P.1.1. Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad.</p> <p>A.P.1.2. Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.</p> <p>A.P.1.3. Crear un documento de Política de Igualdad.</p> <p>A.P.1.4. Crear un Reglamento de funcionamiento para la futura Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>A.P.1.5. Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>A.P.1.6. Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.</p>

6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<p>A.P.2.1. Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género.</p> <p>A.P.2.2. Priorizar la contratación de género menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.</p> <p>A.P.2.3. Velar porque los puestos de trabajo feminizados y masculinizados tengan un mayor equilibrio de género al momento de abrir procesos de selección.</p>

6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
---------------------	---------------	----------

Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	A.P.3.1. Crear una política y un proceso de promoción desde la perspectiva de género para favorecer el equilibrio de la plantilla. A.P.3.2. Priorización de la promoción del género menos representado, en los distintos puestos de trabajo, en igualdad de condiciones.
---	---	---

6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN	A.P.4.1. Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
		A.P.4.2. Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla.

6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	A.P.5.1. Anualmente la empresa realizará la VPT. de aquellos puestos de nueva creación y aquellos puestos que tengan cambios en sus funciones y/o responsabilidades.
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.		A.P.5.2. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
---------------------	---------------	----------

<p>Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>A.P.6.1. Generar un sistema de monitorización de datos referidos a las responsabilidades familiares y de personas dependientes del personal de la empresa.</p>
		<p>A.P.6.2. Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existentes y difundir a toda la plantilla.</p>
		<p>A.P.6.3. Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.</p>
		<p>A.P.6.4. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.</p>

6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.</p>	<p>AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>A.P.7.1. Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo</p>		<p>A.P.7.2. Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
		<p>A.P.7.3. Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
		<p>A.P.7.4. Creación del protocolo para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.</p>
		<p>A.P.7.5. Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.</p>
		<p>A.P.7.6. Creación de un canal de denuncias específico.</p>

6.8.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.	AP8: MEDIDA DE SALUD LABORAL	A.P.8.1. Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
		A.P.8.2. Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

6.9.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AP9: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	A.P.9.1. Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.
		A.P.9.2. Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.

6.10.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.		A.P.10.1. Difusión de la Política y Plan de Igualdad.
Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.	AP10: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	A.P.10.2. Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.
		A.P.10.3. Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.

6.11.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP 11: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	A.P.11.1. Reuniones de la Comisión de Seguimiento. A.P.11.2. Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L., y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordinar:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

- **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/
COMPROBACIÓN CON LA IGUALDAD**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplen a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra situación de vulneración de derechos según la Ley 3/2007 que pudieran producirse tanto en los centros de trabajo propios como ajenos que tengan relación con la empresa.

El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registros específicos de coordinación de actividades empresariales.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.2.

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias	Personas destinatarias		
Persona/as responsable/s	Persona/as responsable/s		
Coordina	Coordina		
Recursos materiales	Recursos materiales		
Comunicación	Comunicación		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)		
Temporalización	Temporalización		
Control y seguimiento	Control y seguimiento		
Evaluación y seguimiento	Evaluación y seguimiento		
Grado cumplimiento indicadores	Grado cumplimiento indicadores	Grado cumplimiento indicadores	Grado cumplimiento indicadores
Resultados obtenidos	Resultados obtenidos		
Fecha realización	Fecha realización		
Acta comisión nº	Acta comisión nº		

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3

ACCIÓN POSITIVA: Crear un documento de Política de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección - Alcance de la Política de Igualdad. - Registros de percepción de la política. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.4

ACCIÓN POSITIVA: Crear el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrolle todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la constitución de la misma a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento. - Registro de Actas de la Comisión de Seguimiento en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento. - Nº comunicaciones realizadas. - Canales de comunicación utilizados. - 100% plantilla debe recibir la comunicación. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5

ACCIÓN POSITIVA: Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá acreditar por parte de cada integrante de la C.S. la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberán formarse para garantizar el ejercicio de sus funciones.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación por cada integrante - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación obtenida en la formación realizada 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.6

ACCIÓN POSITIVA: Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El departamento de recursos humanos o gestión de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que se presentan al proceso de selección para los diferentes puestos y su resultado (las que se seleccionan y las que se contratan). - Evolución de la composición por sexos de la plantilla - Transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. - Transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, desagregados por sexo. - Contratos formativos, en prácticas y becas desagregados por sexo. - Contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal. - Contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo que se hayan cubierto dando preferencia los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que lo hayan solicitado. - Uso del teletrabajo desagregado por sexo. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento / Área de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			

AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.1

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes.
- Pruebas estandarizadas de selección.
- Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género.

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas. - Disminución del % de infrarrepresentación femenina. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

ACCIÓN POSITIVA: Priorizar la contratación de género menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dada la feminización de la plantilla, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación del género menos representado en todos los niveles, sobre todo en aquellos donde la infrarrepresentación sea mayor.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal.		
Persona/as responsable/s	Personal con competencias en selección de personal.		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas masculinas. - Nº de perfiles masculinos rechazados y motivos. - Incorporación, en igualdad de condiciones al género menos representado (hombres). 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN POSITIVA: Velar porque los puestos de trabajo feminizados y masculinizados tengan un mayor equilibrio de género al momento de abrir procesos de selección.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dada la segregación horizontal que registra la organización, se recomienda que al momento de abrir procesos de selección se considere su el puesto en el que se abre una vacante está feminizado o masculinizado para priorizar, en igualdad de condiciones, al género menos representado en cada puesto.

Hay que recordar que la Dirección Creativa, y Diseño, dibujo y maquetación, están masculinizadas, con 1 hombre en cada una de ellas; por otro lado, la Dirección, Informador/a, Project Management y Copy redacción están feminizados con solo mujeres.

Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal.		
Persona/as responsable/s	Personal con competencias en selección de personal.		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción.		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas femeninas y masculinas. - Nº de perfiles femeninos y masculinos rechazados y motivos. - Incorporación, en igualdad de condiciones al género menos representado por puesto en los puestos vacantes. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1

ACCIÓN POSITIVA: Crear una política y un proceso de promoción desde la perspectiva de género para favorecer el equilibrio de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Si no hay políticas de promoción, es esencial desarrollarlas desde cero con un enfoque en equidad de género, estableciendo criterios objetivos y asegurando que el proceso sea transparente, accesible y justo para todos y todas.

- **Compromiso Directivo:** La dirección debe comprometerse públicamente con la igualdad de género en promociones.
- **Política Clara:** Establece criterios objetivos para las promociones (desempeño, habilidades) y redacta una política inclusiva.
- **Evaluación Justa:** Implementa evaluaciones de desempeño periódicas y retroalimentación constructiva.
- **Capacitación:** Forma al equipo sobre sesgos inconscientes y perspectiva de género.
- **Transparencia:** Comunica claramente el proceso de promoción y los criterios.
- **Monitoreo:** Realiza un seguimiento de las promociones y ajusta el proceso si es necesario.

Personas destinatarias	RRHH / Personal con competencias en la promoción personal.
Persona/as responsable/s	RRHH / Personal con competencias en la promoción personal.
Coordina	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas. - % de personas promocionadas por sexo.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	

	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos				
Fecha realización				
Acta comisión nº				

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.2

ACCIÓN POSITIVA: Priorización de la promoción de del género menos representado, en los distintos puestos de trabajo, en igualdad de condiciones.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dada la feminización de la plantilla y la segregación horizontal, se establecerán mecanismos para fomentar la promoción de del género menos representado en puestos de responsabilidad (mandos intermedios/dirección), sobre todo en aquellos donde la infrarrepresentación sea mayor.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	RRHH / Personal con competencias en la promoción personal.		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de perfiles femeninos susceptibles de promoción - Nº de perfiles femeninos no susceptibles de promoción y motivos. - Nº de perfiles femeninos rechazados y motivos. - Incorporación, en igualdad de condiciones, de mujeres a los puestos de responsabilidad. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se sugiere que la empresa diseñe y cree un Plan de Formación, y que este considere un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en la empresa, independientemente de la temática o la tipología. Estos indicadores garantizarán que:

- La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla.
- Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada.
- No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del plan de formación - % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - N° de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa - Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			
CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2			

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, violencia de género, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa. Resguardar que dichas formaciones se realicen dentro del horario laboral.

La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes targets destinatarios:

- Dirección y Mandos Intermedios
- Personal base
- Departamento de RRHH/Personas
- Plantilla

Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de las materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Mandos Intermedios - Personal base - Departamento de RRHH/Personas - Plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento

Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1.	
ACCIÓN POSITIVA: Anualmente la empresa realizará la VPT de aquellos puestos de nueva creación y aquellos puestos que tengan cambios en sus funciones y/o responsabilidades.	
OBJETIVOS QUE PERSIGUE: Tener actualizada la VPT y cumplir con lo que establece el RD 902/2020.	
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:	
Personas destinatarias	RRHH
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos invertidos en RRHH a la hora de revisar la VPT
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión anual de la VPT con las modificaciones realizadas.
Cronograma de implantación	Según cronograma adjunto en el plan de igualdad

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.2

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregadas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales en: <ul style="list-style-type: none"> ○ Puesto de trabajo ○ Categoría ○ Grupo profesional ○ Niveles de auditoría ○ Puestos de igual valor 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1

ACCIÓN POSITIVA: Generar un sistema de monitorización de datos referidos a las responsabilidades familiares y de personas dependientes del personal de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se recomienda formalizar un sistema de monitorización de datos referidos a las responsabilidades familiares y de personas dependientes del personal de la empresa, porque estos son básicos para contar con indicadores que permitan promover medidas de conciliación.

Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización periódica de la data sobre las responsabilidades familiares de su personal. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Catálogo de Medidas de conciliación - % de plantilla informada - % uso de medidas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3

ACCIÓN POSITIVA: Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.

Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres. - Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación previo - Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.4

ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollo de campañas anuales, en coordinación con el Departamento de Comunicación, para incrementar el uso de medida de conciliación por parte de los hombres, concretamente de aquellas que tienen que ver con el cuidado de terceras personas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas en el año. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1			
ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de la declaración institucional - % de plantilla que recibe la comunicación 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.2			
ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla formada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la acción formativa. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La dirección y los mandos intermedios deberán recibir la formación suficiente y adecuada para gestionar el protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Dirección y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de personal directivo formado - 100% de mandos intermedios formado 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.4

ACCIÓN POSITIVA: Creación del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe crear el protocolo y procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad o personal del área).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa

		- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Nº de información solicitada desagregada por sexo. - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. - Nº de informes de conclusiones.
	Temporalización	Según cronograma adjunto
	Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
	Evaluación y seguimiento	
	Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
	Resultados obtenidos	
	Fecha realización	
	Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.5			
ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión de este es fundamental para todo el personal.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.6			
ACCIÓN POSITIVA: Creación de un canal de denuncias específico.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la validez del canal - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - N° de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP8: MEDIDAS DE SALUD LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.1			
ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos. Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ PRL		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de la plantilla. - Nº de personas informadas y evaluadas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.2			
ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se realizará una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.			
Para ello se incorpora la variable género en las evaluaciones de riesgos psicosociales con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños y riesgos psicológicos derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el género de la persona trabajadora.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH// PRL		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de evaluación de riesgos psicosociales desagregado por género. - Nº de personas informadas y evaluadas. - Diferencias detectadas por género - Medidas implantadas al respecto 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP9: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobre todo, preparada ante una situación de posible violencia de género.

Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género. - 100% de personas con responsabilidad deberán recibir la Guía. - 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género - Nº de casos atendidos y soluciones dadas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de Violencia de Género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Catálogo de Derechos y Medidas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP10: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN/USO DEL LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.1			
ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.			
Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.			
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales. - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad. - Grado de recepción de las personas. - N° de sugerencias recibidas. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.2			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía de uso no sexista del lenguaje. - 100% de personas destinatarias reciben la Guía. - Nº de guías difundidos. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas. - Grado de difusión. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:

- Web.
- Cartelería.
- Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos.
- Campañas publicitarias.
- Etc.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N° de canales de comunicación internos y externos y n° de canales revisados - Registro de revisión del lenguaje en los diferentes soportes y modificaciones realizadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP11: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.11.1			
ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Seguimiento			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.			
Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento. - Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.11.2

ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización de este, y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión de Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de auditorías realizadas. - Nº de no conformidades detectadas. - Nº de subsanaciones efectuadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento.
- Informe final (a la finalización del Plan).

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. Pacto Empresa de Trabajo Temporal S.L., no cuenta con RLPT en su centro, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, y tras varios intentos de comunicación con los sindicatos más representativos del sector, y sin obtención de respuesta por su parte, el plan se ha impulsado unilateralmente desde la parte empresarial:

Representante Empresa:

Sergio Gómez, responsable de recursos humanos PACTO ETT.

Representante Social:

Sin respuesta por parte de los sindicatos más representativos.

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento:

Representante Empresa:

Sergio Gómez, responsable de recursos humanos PACTO ETT.

Representante Social:

Laura Mingolla, técnica de recursos humanos PACTO ETT.

Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

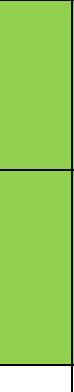
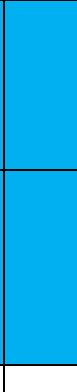
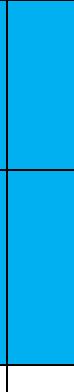
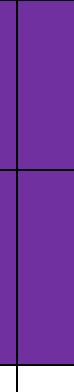
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

11. CRONOGRAMA

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.1.1.- Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad.	■															
A.P.1.2.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.		■				■							■			
A.P.1.3.- Crear un documento de Política de Igualdad.	■															
A.P.1.4. Crear un Reglamento de funcionamiento para la futura Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	■															
A.P.1.5. Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.		■														

A.P.1.6. Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.													
A.P.2.1- Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género.													
A.P.2.2.- Priorizar la contratación del género menos representado en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.													
A.P.2.3. Velar porque los puestos de trabajo feminizados y masculinizados tengan un mayor equilibrio de género al momento de abrir procesos de selección.													
A.P.3.1.- Crear una política y proceso de promoción desde la perspectiva de género para favorecer el equilibrio de la plantilla.													
A.P.3.2.- Priorización de la promoción de del género menos representado, en los distintos puestos de trabajo, en igualdad de condiciones.													

A.P.4.1.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.													
A.P.4.2. Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla (sensibilización en igualdad).													
A.P.5.1.- Anualmente la empresa realizará la VPT. de aquellos puestos de nueva creación y aquellos puestos que tengan cambios en sus funciones y/o responsabilidades..													
A.P.5.2.- Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.													

A.P.6.1. Generar un sistema de monitorización de datos referidos a las responsabilidades familiares y de personas dependientes del personal de la empresa.					█									
A.P.6.2.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.					█	█								
A.P.6.3. Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.						█	█							
A.P.6.4. Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.								█			█			
A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	█													

A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.														
A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.														
A.P.7.4.- Creación del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.														
A.P.7.5.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.														
A.P.7.6.- Creación de un canal de denuncias específico.														
A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.														

A.P.8.2. Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.													
A.P.9.1.- Elaboración de una guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.													
A.P.9.2.- Elaboración del catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.													
A.P.10.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad.													
A.P.10.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.													

Firmado Comisión Negociadora:

Representación Empresarial:

Sergio Gómez, responsable de recursos humanos PACTO ETT.

Representación social:

Sin respuesta de los sindicatos más representativos del sector.

A 2 de septiembre de 2025.