

PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO MARTIZOS

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El Plan de igualdad aquí redactado pretende abarcar acciones propuestas para ambas empresas constituyentes del grupo empresarial GRUPO MARTIZOS, MARTIZOS SERVICIOS, SL. y MARTIZOS SOLUTIONS, SL. MARTIZOS SERVICIOS, SL pertenece al sector limpieza de edificios y locales y tiene centros permanentes de trabajo distribuidos en Andalucía, Murcia y Valencia, incluyendo además servicios de jardinería. MARTIZOS SOLUTIONS, SL. pertenece al sector de la construcción con centro permanente en Andalucía.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas que integran la plantilla de GRUPO MARTIZOS (en esta ocasión personas representantes de los principales sindicatos del sector limpieza y jardinería a nivel estatal, así como de la construcción en Andalucía, CCOO y UGT) no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de análisis, elaboración, seguimiento y evaluación de las mencionadas medidas tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el RD-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el reciente RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

INDICE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ESTRUCTURA.....	9
3. DEFINICIONES.....	12
4. AMBITO DE APLICACIÓN	17
5. VIGENCIA	19
6. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.....	19
7. ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	33
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	57
7.1.- Objetivos generales:.....	58
7.2.- Objetivos específicos:.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.1.- Acceso, selección y contratación.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.2.- Formación.	¡Error! Marcador no definido.
7.2.3.- Clasificación profesional.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.4.- Promoción profesional.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.5.- Condiciones de trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
7.2.6.- Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.7.- Infrarrepresentación.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2.8.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.	¡Error! Marcador no definido.
7.2.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.¡Error! Marcador no definido.	
7.2.10.- Violencia de género.	¡Error! Marcador no definido.
7.2.11.- Comunicación.....	¡Error! Marcador no definido.

9. MEDIDAS E INDICADORES	58
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	79
11. PRESUPUESTO.....	81
12. APROBACIÓN Y REGISTRO.....	82
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	83
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	91
15. ANEXOS.....	93
Anexo I: Fichas identificación de las empresas MARTIZOS SERVICIOS, SL y MARTIZOS SOLUTIONS, SL	93
Anexo II: Protocolo de Acoso	93

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a parte del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de GRUPO MARTIZOS, tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, representación de trabajadores/as y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

GRUPO MARTIZOS reúne empresas de sectores muy diferentes en los que históricamente el sector de limpieza de edificios y locales es un sector feminizado, mientras que el sector de la construcción y la jardinería son eminentemente masculinos. Sin embargo, la propia evolución de la sociedad está encaminándose hacia la incorporación de la mujer en todos los ámbitos laborales, no siendo ajeno a ello el sector de la construcción, así como la incorporación de hombres al sector de limpieza. Sin embargo, aun hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. GRUPO MARTIZOS, ha apostado por incorporar a mujeres y hombres en

igualdad de condiciones, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere, aun siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en cada sector, entre hombres y mujeres.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de GRUPO MARTIZOS, se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados, uno para cada empresa del grupo empresarial, respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; formación; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación; violencia de género.
- II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones de los diagnósticos elaborados y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos de alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, siendo algunas comunes para el grupo empresarial y otras específicas para cada una de las empresas; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan

información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado ambos diagnósticos de la situación de igualdad entre mujeres y hombres de cada empresa del grupo empresarial (Anexo I) y extraídas las conclusiones, se procede a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

- A. Acceso, selección y contratación.
- B. Formación.
- C. Clasificación profesional.
- D. Promoción profesional.
- E. Condiciones de trabajo.
- F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G. Infrarrepresentación femenina.
- H. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- J. Violencia de genero.

K. Comunicación.

3. DEFINICIONES

3.1.- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

3.2.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

3.3.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

3.4.- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3. Ley 3/2007).

3.5.- Acoso Sexual y acoso por razón de género.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o

de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

3.6.- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

3.7.- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

3.8.- Indemnización frente a represalias.

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

igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

3.9.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

3.10.- Acciones positivas.

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 (art. 11 Ley 3/2007).

3.11.- Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1. Ley 3/2007).

3.12.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

3.13.- Corresponsabilidad.

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/as progenitores/as sea igual.

3.14.- Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

3.15.- Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

3.16.- Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada,

en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1. LOIEMH).

3.17.- División sexual del trabajo.

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

3.18.- Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo (fijo y temporales) de **GRUPO MARTIZOS**, en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la

empresa, incluido el personal contratado por ETT (en el caso que hubiera).

COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en el **GRUPO MARTIZOS**, formada en el mes de mayo de 2022 y que ha ido negociando previo análisis del diagnóstico arrojado, las medidas que en este Plan de proponen.

Dicha Comisión está formada por: cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros en representación sindical (CCOO y UGT).

La Comisión negociadora fue constituida el día 12 de mayo de 2022, formada:

por una parte, la representación de la empresa

Bernardo Rubio García, Administración

Sonia Rizos Trinidad, Administración

Carolina Carmona Moreno, Administración

M José Rizos Trinidad, Administración

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

María del Mar Blázquez Perales, Dirección Sectorial Estatal Fesmc
ugt

Ana González López, secretaria de formación política social e igualdad UGT-FICA Andalucía

Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

Amparo Daza Vega, secretaria de mujer, igualdad, formación y salud laboral CCOO del Hábitat de Andalucía

5. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (Desde 23/01/2023 al 23/01/2027).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de Octubre).

6. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

Se añaden aquí las conclusiones finales del informe de diagnóstico elaborado para MARTIZOS SERVICIOS, SL y MARTIZOS SOLUTIONS, SL. Los informes completos de los diagnósticos pueden verse en el Anexo I de este Plan.

MARTIZOS SERVICIOS, SL, es una empresa con una plantilla feminizada en puestos de limpieza, pero masculinizada en puestos de jardinería y de especialización en limpieza. A pesar de realizar determinadas acciones para favorecer el empleo masculino y femenino respectivamente, la incorporación de hombres en puestos de limpiador/a y de la mujer en puestos de jardinería sigue siendo muy

escasa, principalmente por la dificultad de captar candidaturas, principalmente por estereotipos sobre la profesión.

Por otra parte, es una empresa que casi la totalidad de su plantilla se adquiere mediante subrogaciones a través de concursos públicos en los que participa MARTIZOS SERVICIOS, SL, de manera que también hay poco margen de maniobra en algunos puestos de trabajo. En los puestos de limpiador/a, que es donde se encuentra el grueso de la plantilla, existe una parcialidad de jornadas muy variada y extensa en los contratos, en función de los servicios prestados y la subrogación, que también puede influir en la baja presencia de hombres.

MARTIZOS SERVICIOS, SL, cuenta con pocas medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, evidenciándose que, además, las que existen no se adaptan totalmente a las necesidades de la plantilla, o bien no son conocidas por la plantilla o identificadas como tal.

Cuenta con un protocolo contra el acoso laboral, recién elaborado, que falta aún darlo a conocer a la plantilla.

La empresa acomete la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad con compromiso y voluntad de mejorar en este aspecto, pero con carencia de formación en la materia del personal en general y de la comisión negociadora (representantes de la empresa) en particular.

En la política retributiva, si bien se puede observar la diferencia de salarios de un 13% en la totalidad de la plantilla, al hacer el análisis pormenorizado separado por categorías y puestos de trabajo las diferencias han sido analizadas en origen para su justificación.

En la promoción profesional existen también carencias puesto que en los últimos años no sea producido ningún proceso de promoción interna.

Existe segregación ocupacional, ya que los puestos de limpiador/a están feminizados al igual que los puestos administrativos, y, sin embargo, los puestos de especialistas, jardinería (jardinero/a, auxiliar jardinería y peón/a jardinería) y cristalero/a se encuentran masculinizados.

La empresa, en cuanto a limpieza se refiere, tiene una imagen feminizada, tanto por la presencia de una gran mayoría de mujeres en la plantilla, como por el sector al que pertenece y los puestos de trabajo que ofrece. Que una empresa con esta imagen apueste por un plan de igualdad, no solo a nivel interno, sino también con el objetivo de extender una cultura de igualdad en sus trabajadores y trabajadoras, es un valor muy positivo para el entorno en el que se encuadra, pues puede aspirar a ser referente en igualdad y en políticas de responsabilidad social.

Partiendo de unas diferencias cuantitativas tan significativas entre mujeres y hombres, es difícil llegar a acercarse a un equilibrio en la plantilla, aunque a la vez hay mucho margen para la mejora.

La empresa ha manifestado su compromiso con la igualdad, reconociéndola como principio básico y considerando que aportará valor.

Está dispuesta a impulsar el plan, equilibrando su contenido con la forma de trabajo actual.

Sin embargo, hay que trabajar para crear un clima favorable entre la plantilla, ya que según las encuestas existen problemas significativos con carácter general en cuanto a igualdad se refiere, aunque consideran importante la implantación de medidas de igualdad en un porcentaje significativo.

Ámbitos prioritarios de actuación

Contratación:

Incrementar la captación de candidaturas masculinas y femeninas mediante acciones dirigidas a:

- Establecer y elaborar un protocolo real y objetivo para la realización de la selección y contratación, teniendo en cuenta la promoción interna.
- Elaborar e implementar un protocolo de bienvenida para nuevas incorporaciones, incluyendo formación en igualdad de oportunidades.
- Mejorar la visión e imagen de la empresa para paliar el estereotipo feminizado.

Promoción profesional:

Hacer la promoción real y efectiva.

- Elaborar un procedimiento y/o formar un equipo de personas para realizar la contratación y promoción.
- Establecer criterios objetivos para cubrir vacantes internamente, antes de lanzar una nueva oferta para nueva contratación.

Formación en igualdad:

Asegurar una formación en materia de igualdad, tanto una formación genérica dirigida a toda la plantilla, como una formación específica, dirigida a la Comisión que se encargue de implementar el plan.

- Asegurar una formación en materia de igualdad, tanto una formación genérica dirigida a toda la plantilla, como una formación específica, dirigida a la Comisión que se encargue de implementar el plan y al personal encargado de la selección y contratación.

- Desarrollo de planes anuales de formación, teniendo en cuenta los créditos de formación correspondientes.

Política salarial:

Continuar desarrollando el registro retributivo, cumpliendo con lo establecido en la legislación: deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando el modo diferenciado, cada percepción.

Realizar un seguimiento de las diferencias detectadas, para evitar sesgos de género en la remuneración, asegurando igual remuneración a puestos de igual valor.

Hay complementos y pluses que aportan dificultad al análisis salarial, además deben ser revisada y establecida la pauta objetiva de cómo gestiona la empresa esos complementos y pluses, de manera que todo el personal conozca las “reglas del juego” y pueda acceder a este tipo de complementos salariales. Como es el COMPLEMENTO PLUS PUESTO.

Por estas circunstancias es recomendable los análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados pro sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

Condiciones de trabajo:

La empresa cumple lo establecido en los convenios aplicables, añadiendo el horario continuado.

Explorar formas diferentes de organización del trabajo que minoren las condiciones más desfavorables, como la parcialidad.

Conciliación:

Profundizar en el conocimiento de las necesidades de la plantilla y en escuchar propuestas en referencia a las medidas de conciliación.

Propuesta de mejoras:

- Añadir al documento de bienvenida a los nuevos trabajadores y trabajadoras, el conjunto de medidas de conciliación existentes para su conocimiento y posible disfrute.
- Elaborar una guía con las medidas de conciliación disponibles para difundir entre trabajadoras/es.

Valoración de puestos de trabajo y auditoría salarial

Aunque en la valoración de puestos de trabajo nos ha salido la posibilidad de agrupar puestos de trabajo en 5 grupos, las diferencias de los convenios de aplicación se hacen notar al analizar las retribuciones, de manera que la auditoría salarial se ha realizado en función de los grupos de puestos por convenio de aplicación.

Infrarrepresentación:

Acciones encaminadas a aumentar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad y en el sector jardinería, y aumentar la presencia de hombres en puestos de limpiador/a y administración.

Comunicación y difusión:

Crear canales de comunicación de fácil acceso para toda la plantilla. Realizar acciones de difusión del Plan entre la plantilla.

Comunicar el Plan al exterior: sociedad, empresas proveedoras, Ayuntamientos.

Se recomienda un uso no sexista del lenguaje de forma generalizada. Respecto a las imágenes, será necesario mostrar a mujeres en puestos masculinizados, en línea con algunas de las actuaciones desarrolladas, con el objeto de mostrar el trabajo de las mujeres en este sector.

Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Realizar una acción de divulgación e información sobre este protocolo, con el fin de asegurar que el protocolo es conocido por toda la plantilla.

Y constituir la comisión instructora.

Extender la igualdad en el entorno:

MARTIZOS SERVICIOS, SL, es una empresa joven, pero con trabajadores totalmente cualificados y formados para las tareas que desempeñan. El compromiso medioambiental, de calidad y el asesoramiento a sus clientes personalmente en cada proyecto respetando con puntualidad los tiempos pactados y ofreciendo siempre la mejor relación calidad – precio en cada uno de nuestros trabajos, son sus señas de identidad. Todos estos factores hacen que pueda ser un elemento catalizador de políticas de igualdad en su entorno, tanto con empresas como con administraciones públicas. Por ello su compromiso con la igualdad puede tener un efecto que trascienda a su plantilla y su organización interna.

En este sentido, una vez implementado el Plan de Igualdad, podría plantearse la obtención de distintivos de igualdad de las diferentes administraciones.

MARTIZOS SOLUTIONS, SL, es una empresa con una plantilla muy masculinizada. A pesar de realizar determinadas acciones para favorecer el empleo masculino y femenino respectivamente, la incorporación de mujeres a puestos de obra, se hace muy difícil.

MARTIZOS SOLUTIONS, SL, cuenta con pocas medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, evidenciándose que, además, las que existen no se adaptan totalmente a las necesidades de la plantilla, o bien no son conocidas por la plantilla o identificadas como tal.

Cuenta con un protocolo contra el acoso laboral, recién elaborado, que falta aún darlo a conocer a la plantilla.

La empresa acomete la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad con compromiso y voluntad de mejorar en este aspecto, pero con carencia de formación en la materia del personal en general y de la comisión negociadora (representantes de la empresa) en particular.

En la política retributiva, si bien se puede observar la diferencia de salarios de un -13% en la totalidad de la plantilla, al hacer el análisis pormenorizado separado por categorías y puestos de trabajo las diferencias son muy inferiores y han sido analizadas en origen para su justificación.

En la promoción profesional existen también carencias puesto que en los últimos años no sea producido ningún proceso de promoción interna.

Existe segregación ocupacional, ya que los puestos de obra están ostentados solo por hombres.

La empresa, tiene una imagen masculinizada, tanto por la presencia de una gran mayoría de hombres en la plantilla, como por el sector al que pertenece y los puestos de trabajo que ofrece. Que una empresa

con esta imagen apuesta por un plan de igualdad, no solo a nivel interno, sino también con el objetivo de extender una cultura de igualdad en sus trabajadores y trabajadoras, es un valor muy positivo para el entorno en el que se encuadra, pues puede aspirar a ser referente en igualdad y en políticas de responsabilidad social.

Partiendo de unas diferencias cuantitativas tan significativas entre mujeres y hombres, es difícil llegar a acercarse a un equilibrio en la plantilla, aunque a la vez hay mucho margen para la mejora.

La empresa ha manifestado su compromiso con la igualdad, reconociéndola como principio básico y considerando que aportará valor.

Está dispuesta a impulsar el plan, equilibrando su contenido con la forma de trabajo actual.

Sin embargo, hay que trabajar para crear un clima favorable entre la plantilla, ya que según las encuestas existen problemas significativos con carácter general en cuanto a igualdad se refiere, aunque consideran importante la implantación de medidas de igualdad en un porcentaje significativo.

Ámbitos prioritarios de actuación

Contratación:

Incrementar la captación de candidaturas masculinas y femeninas mediante acciones dirigidas a:

- Establecer y elaborar un protocolo real y objetivo para la realización de la selección y contratación, teniendo en cuenta la promoción interna.

- Elaborar e implementar un protocolo de bienvenida para nuevas incorporaciones, incluyendo formación en igualdad de oportunidades.

- Mejorar la visión e imagen de la empresa para paliar el estereotipo masculinizado.

Promoción profesional:

Hacer la promoción real y efectiva.

- Elaborar un procedimiento y/o formar un equipo de personas para realizar la contratación y promoción.

- Establecer criterios objetivos para cubrir vacantes internamente, antes de lanzar una nueva oferta para nueva contratación.

Formación en igualdad:

Asegurar una formación en materia de igualdad, tanto una formación genérica dirigida a toda la plantilla, como una formación específica, dirigida a la Comisión que se encargue de implementar el plan.

- Asegurar una formación en materia de igualdad, tanto una formación genérica dirigida a toda la plantilla, como una formación específica, dirigida a la Comisión que se encargue de implementar el plan y al personal encargado de la selección y contratación.

- Desarrollo de planes anuales de formación, teniendo en cuenta los créditos de formación correspondientes.

Política salarial:

Continuar desarrollando el registro retributivo, cumpliendo con lo establecido en la legislación: deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando el modo diferenciado, cada percepción.

Realizar un seguimiento de las diferencias detectadas, para evitar sesgos de género en la remuneración, asegurando igual remuneración a puestos de igual valor.

Es recomendable los análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados pro sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

Condiciones de trabajo:

La empresa cumple lo establecido en los convenios aplicables, sin añadir ninguna mejora extra.

Conciliación:

Profundizar en el conocimiento de las necesidades de la plantilla y en escuchar propuestas en referencia a las medidas de conciliación.

Propuesta de mejoras:

- Añadir al documento de bienvenida a los nuevos trabajadores y trabajadoras, el conjunto de medidas de conciliación existentes para su conocimiento y posible disfrute.
- Elaborar una guía con las medidas de conciliación disponibles para difundir entre trabajadoras/es.

Valoración de puestos de trabajo y auditoría salarial

En la valoración de puestos de trabajo nos ha salido la posibilidad de agrupar puestos de trabajo en 2 grupos. Los resultados de la auditoría se pueden resumir en:

ASPECTOS POSITIVOS

– La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica, en cuanto al salario base, tanto la clasificación profesional recogida en convenio como la VPT complementaria realizada no reflejan una situación sobre la que sea necesario actuar prioritariamente.

ÁREAS DE MEJORA

- Unificar las denominaciones de los complementos salariales.
- Promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

– Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

Infrarrepresentación:

Acciones encaminadas a aumentar la presencia de la mujer en puestos operativos, y aumentar la presencia de hombres en puestos de administración.

Comunicación y difusión:

Crear canales de comunicación de fácil acceso para toda la plantilla.
Realizar acciones de difusión del Plan entre la plantilla.

Comunicar el Plan al exterior: sociedad, empresas proveedoras, Ayuntamientos.

Se recomienda un uso no sexista del lenguaje de forma generalizada. Respecto a las imágenes, será necesario mostrar a mujeres en puestos masculinizados, en línea con algunas de las actuaciones desarrolladas, con el objeto de mostrar el trabajo de las mujeres en este sector.

Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Realizar una acción de divulgación e información sobre este protocolo, con el fin de asegurar que el protocolo es conocido por toda la plantilla.

Y constituir la comisión instructora.

Extender la igualdad en el entorno:

MARTIZOS SOLUTIONS, SL, es una empresa de reciente creación, pero con trabajadores totalmente cualificados y formados para las tareas que desempeñan. El compromiso medioambiental, de calidad y el asesoramiento a sus clientes personalmente en cada proyecto respetando con puntualidad los tiempos pactados y ofreciendo siempre la mejor relación calidad – precio en cada uno de nuestros trabajos, son sus señas de identidad. Todos estos factores hacen que pueda ser un elemento catalizador de políticas de igualdad en su entorno, tanto con empresas como con administraciones públicas. Por ello su compromiso con la igualdad puede tener un efecto que trascienda a su plantilla y su organización interna.

En este sentido, una vez implementado el Plan de Igualdad, podría plantearse la obtención de distintivos de igualdad de las diferentes administraciones.

7. ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado una Valoración de puestos de trabajo, siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad para la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, se ha realizado un análisis de los puestos de trabajo según los dos procedimientos básicos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia

de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Para este análisis cualitativo se va a seguir la clasificación profesional establecida en los convenios colectivos de referencia.

- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

En este sistema de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica).

A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos

asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.”

Cada factor tiene que pertenecer necesariamente a uno de los siguientes 4 tipos:

- A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de MARTIZOS SERVICIOS, SL:

Asignación de pesos por cada tipo de factores

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	300,00
B. RESPONSABILIDAD		100	350,00
C. ESFUERZO		100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	100,00
			1000,00

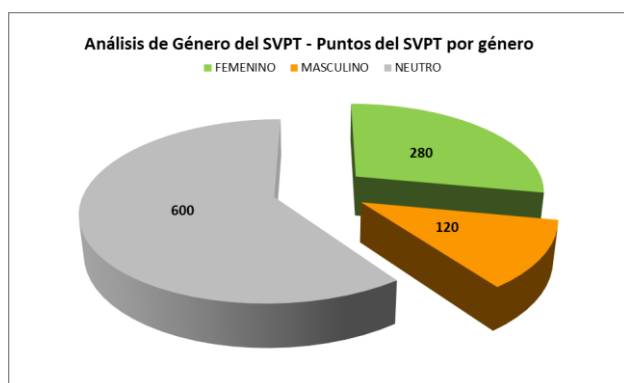
Gráfico 1: asignación de pesos a cada tipo de factores en la SVPT.

Asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	25	75,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Aplicador fitosanitarios	MASCULINO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	FEMENINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	25	75,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	60	210,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	40	140,00
C. ESFUERZO	Postura	FEMENINO	30	75,00
C. ESFUERZO	Concentración	FEMENINO	25	62,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	FEMENINO	25	62,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	FEMENINO	20	50,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO	100	100,00

*Tabla 1: asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo en la SVPT.**Análisis de género del sistema de valoración*

Los factores y subfactores utilizados en la valoración de puestos de MARTIZOS SERVICIOS, SL, son mayoritariamente de tipo neutro, sin embargo, hay una puntuación bastante elevada en factores femeninos debido al sector al que pertenece la empresa y la baja presencia del hombre en puestos de limpieza, a la vez que hay factores masculinos debido a la no presencia de mujeres en puestos de producción en cuanto a jardinería se refiere.



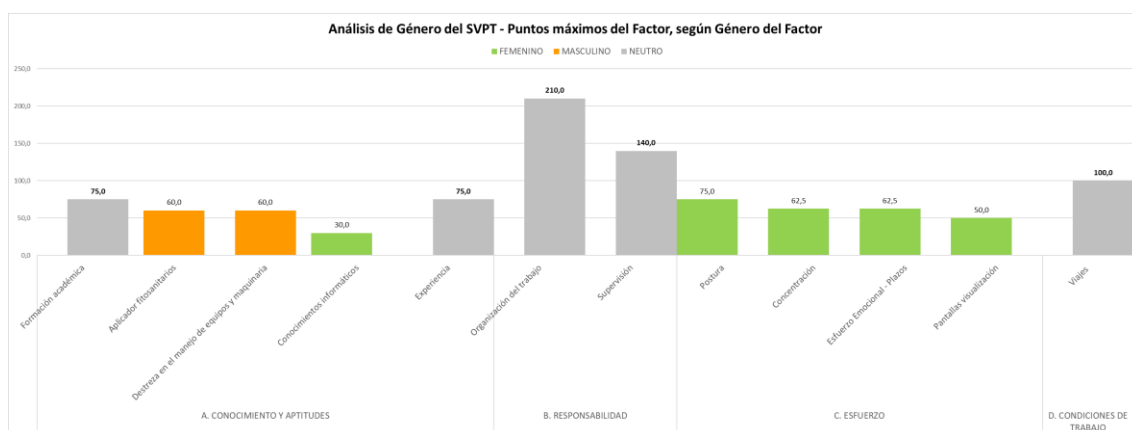


Gráfico 2: puntos del SVPT por género.

A continuación, se muestra el SVPT definido, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el n° de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.



Gráfico 3: puntos del SVPT por factor y área.

Agrupación de puestos de trabajo acorde a la valoración de puestos de trabajo de igual valor

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los puestos de la empresa en cinco escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa,

independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Puestos de trabajo en cada escala	Puntuación
Escala 01	700 a 599 puntos
RESPONSABLE EQUIPO	
Escala 02	600 a 499 puntos
JARDINERO/A	
Escala 03	400 a 299 puntos
ADMINISTRATIVO/A AUXILIAR DE JARDINERÍA CRISTALERO/A ESPECIALISTA PEÓN/A JARDINERÍA	
Escala 04	300 a 199 puntos
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A LIMPIADOR/A	

Tabla 2: agrupación de puestos de trabajo por puntuación obtenida en la SVPT.

Aunque en la valoración de puestos de trabajo nos ha salido la posibilidad de agrupar puestos de trabajo en 4 grupos, las diferencias de los convenios de aplicación se hacen notar al analizar las retribuciones, de manera que la auditoría salarial se ha realizado en función de los grupos de puestos por convenio de aplicación.

Una vez realizada las agrupaciones de puestos de trabajo según la valoración de los mismos, se llevará a cabo el análisis retributivo según la agrupación realizada por la empresa en cuanto a categorías profesionales y organigrama, comparando con los resultados obtenidos con la agrupación obtenida de esta valoración.

Las retribuciones quedan establecidas en el convenio. La estructura salarial es la siguiente:

Valor	Nombre	Tipo
-------	--------	------

S. BASE	Salario base	1.a.SalarioBase
COMP 01	PAGAS EXTRAS	3.Variable de puesto
COMP 02	BENEFICIO	3.Variable de puesto
COMP 03	PLUS TRANSPORTE	2.Fijo de puesto
COMP 04	VACACIONES	2.Fijo de puesto
COMP 05	PLUS PUESTO	4.Bonus
COMP 06	MEJORA	2.Fijo de puesto
COMP 07	ANTIGÜEDAD	1.b.Fijo personal - Comp
COMP 08	PLUS ASISTENCIA	2.Fijo de puesto
COMP 09	PLUS COVID	2.Fijo de puesto
COMP 10	PLUS PRODUCTIVIDAD	3.Variable de puesto
COMP 11	PLUS PERMANECIA	2.Fijo de puesto
COMP 12	HORAS EXTRA	3.Variable de puesto

Tabla 3: estructura salarial.

Dichos complementos se distribuyen en la plantilla de la siguiente manera.

COMPLEMENTO		Nº personas que lo perciben						
		HOMBRES	%	% total	MUJERES	%	% total	Total
COMP 01	EXTRAS	29	20%	20%	116	80%	79%	145
COMP 02	BENEFICIO	16	17%	11%	80	83%	54%	96
COMP 03	PLUS TRANSPORTE	26	21%	18%	96	79%	65%	122
COMP 04	VACACIONES	23	17%	16%	113	83%	77%	136
COMP 05	PLUS PUESTO	4	40%	3%	6	60%	4%	10
COMP 06	MEJORA	12	24%	8%	38	76%	26%	50
COMP 07	ANTIGÜEDAD	7	18%	5%	32	82%	22%	39
COMP 08	PLUS ASISTENCIA	5	9%	3%	50	91%	34%	55
COMP 09	PLUS COVID	0	0%	0%	1	100%	1%	1
COMP 10	PLUS PRODUCTIVIDAD	1	33%	1%	2	67%	1%	3
COMP 11	PLUS PERMANECIA	12	55%	8%	10	45%	7%	22
COMP 12	HORAS EXTRA	2	4%	1%	43	96%	29%	45
Total		29			118			147

Tabla 4: distribución personal por estructura salarial y complementos.

Retribuciones percibidas por la plantilla

Respecto a las retribuciones totales, se ha procedido al cálculo del promedio de las retribuciones de hombres y mujeres, realizando un ajuste (normalización) para evitar la distorsión que pueden producir cuestiones como la parcialidad o no haber trabajado el año completo. Se ha estructurado los datos de puestos de trabajo en función de la

provincia en la que nos encontramos con el fin de poder comparar los grupos de cada provincia, ya que el convenio de aplicación es diferente.

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
▼					
H	29	16.890	0	16.890	13%
M	118	14.736	0	14.736	

Tabla 5: promedio de retribuciones totales.

La diferencia entre las retribuciones de mujeres y hombres en cómputo anual es de: +2.154€

Dado el volumen de la plantilla y la gran diferencia existente en el número de hombres y mujeres, y teniendo en cuenta que hay varios convenios implicados, es necesario realizar un análisis más exhaustivo.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

A continuación, se expone el análisis salarial en el que se comparan percepciones salariales de hombres y de mujeres por puestos de trabajo equivalentes, aplicando la siguiente fórmula a las retribuciones medias normalizadas de mujeres y hombres:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

De manera que un número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.

Según establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (normas generales sobre el registro retributivo), el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuanto la diferencia no pueda justificarse objetivamente con una finalidad

legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Para estos puestos se realiza el análisis, separando salario base de complementos y analizando las causas que originan las diferencias salariales, en su caso.

El período estudiado es de 12 meses, entre el 01/01/2021 y el 31/12/2021.

Los grupos de trabajo definidos han sido los siguientes:

AGRUPO		GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04	GRUPO 05	GRUPO 06	GRUPO 07	GRUPO 08	GRUPO 09	GRUPO 10	GRUPO 11	GRUPO 12	GRUPO 13	GRUPO 14	GRUPO 15	GRUPO 16	GRUPO 17
Escala	Puesto-empres																	
A	Responsable de Eq	2																
B	Administrativa/o AL		1															
C	Aux. Administrativa/o AL			3														
D	Especialista AL				2													
E	Cristalera/o AL					1												
F	Limpiador/a AL						55											
G	Limpiador/a GR							5										
H	Limpiador/a JA								3									
I	Limpiador/a MU									12								
J	Responsable equipo VA										1							
K	Especialista VA											1						
L	Limpiador/a VA												10					
M	Especialista SE													2				
N	Limpiador/a SE														39			
O	Jardiner/a															2		
P	Auxiliar jardinería																3	
Q	Peón/a jardinería																	5

Tabla 6: agrupaciones establecidas.

Promedios obtenidos:

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario	
GRUPO 01	H	2	21072	0	2358	3740	271	6369	27441	0	27441	
GRUPO 02	M	1	9623	0	3572	2373	0	5945	15569	0	15569	
GRUPO 03	M	3	9517	0	1827	1047	0	2874	12391	0	12391	
GRUPO 04	H	2	18959	0	3824	4089	0	7913	26872	0	26872	
GRUPO 05	H	1	9692	0	2105	1859	0	3964	13656	0	13656	
GRUPO 06	H	8	8931	0	2142	1786	122	4049	12980	0	12980	
	M	47	9083	0	2260	1975	16	4250	13334	0	13334	-3%
GRUPO 07	M	5	10501	0	1336	2898	0	4234	14735	0	14735	
GRUPO 08	M	3	8294	492	1859	1870	0	4221	12514	0	12514	
GRUPO 09	H	2	10147	0	2120	2872	0	4992	15139	0	15139	
	M	10	10858	0	2229	3543	0	5772	16629	0	16629	
GRUPO 10	M	1	10396	651	1118	666	358	2793	13189	0	13189	
GRUPO 11	H	1	9602	0	1412	2028	324	3764	13366	0	13366	
GRUPO 12	M	10	9648	97	1246	2853	397	4593	14241	0	14241	
GRUPO 13	H	2	11263	254	6560	2919	0	9733	20996	0	20996	
GRUPO 14	H	1	6700	0	1643	2112	0	3755	10455	0	10455	
	M	38	9303	389	3657	3135	0	7180	16483	0	16483	
GRUPO 15	H	2	12712	745	2957	2407	0	6108	18821	0	18821	
GRUPO 16	H	3	8883	254	6483	2670	0	9406	18289	0	18289	
GRUPO 17	H	5	11819	141	2563	3025	0	5729	17548	0	17548	

Tabla 7: registro retributivo-promedios.

Se analizan a continuación en profundidad los grupos 06, 09 y 14 que son Limpiador/a de Almería, Limpiador/a de Murcia y Limpiador/a de Sevilla respectivamente.

Limpiador/a AL	Nº personas en el puesto	Antigüedad promedio	Complementos diferenciados	Remuneración promedio
HOMBRES	8	7 meses		Salario base (-152€)
MUJERES	47	5 años		Complementos fijos de puesto (-118€)
				Complementos variables de puesto (-189€)
				Complementos Bonus (+106€)
Se evidencia una diferencia en el salario base de -152€ a favor de la mujer en cuanto a salario efectivo. Las diferencias en el salario base se deben a bajas que se han producido en el año en algunas mujeres que ha hecho que el salario base no ha sido el correspondiente, ya que en esos meses de baja han estado cobrando indemnización que no está incluida en el salario				

base. En total ha habido 15 períodos de baja en limpiadoras de Almería con una media de 19 días de baja.

Diferencias sustanciales:

Complementos fijos de puesto que son el COMP 03 Plus transporte, COMP 04 Vacaciones, COMP 06 Mejora. El COMP 03 y COMP 04 lo tienen todas las personas pertenecientes a este grupo, las diferencias recaen principalmente en diferencias en el % de parcialidad y antigüedad en la empresa. El COMP 06 es un complemento que se paga cuando hay alguna baja por enfermedad o por accidente, compensando la bajada en el salario base, según establece el convenio de aplicación. Por ello no lo cobran todas las personas pertenecientes a este grupo y varía de nuevo por parcialidad y tiempo en la empresa.

Complementos variables de puesto que son el COMP 01 Pagas extra y COMP 02 Beneficio. Ambos complementos lo cobran todas las personas pertenecientes a este grupo y las diferencias recaen en las bajas de personal en 2021 y en las diferencias de parcialidades y antigüedad.

Limpiador/a MU	Nº personas en el puesto	Antigüedad promedio	Complementos diferenciados	Remuneración promedio
HOMBRES	2	3,6 meses		Salario base (-711€)
MUJERES	10	2,3 años		Complementos fijos de puesto (-109€) Complementos variables de puesto (-671€)

Se evidencia una diferencia en el salario base de -711€ a favor de la mujer en cuanto a salario efectivo. Esta diferencia se debe principalmente al cambio de convenio que se hizo efectivo en el mes de abril-mayo de 2021. Hay dos mujeres que finalizan su contrato a principios de abril de 2021 y que aún se encontraban con el antiguo convenio, teniendo éste otros complementos e incluso diferencias en el salario base.

Si atendemos al personal contratado bajo el convenio actual, tenemos 2 hombres y 8 mujeres, la diferencia de salario base se va a -608€ a favor de la mujer, justificable por el comienzo y fin de sus contratos, mayor en las mujeres.

Diferencias sustanciales:

Complementos fijos de puesto que son el COMP 04 Vacaciones, COMP 08 Plus Asistencia y COMP 11 Plus Permanencia. Estos complementos lo tienen todas las personas pertenecientes a este grupo, tan solo las diferencias vuelven a recaer en esa diferencia de convenio.

Complementos variables de puesto que son el COMP01 Pagas extra, COMP 02 Beneficio, COMP 10 Plus productividad y COMP 12 Horas extra. El COMP 01 lo cobran todas las personas pertenecientes a este grupo y de nuevo las diferencias recaen en los diferentes convenios convivientes. En el caso del COMP 02 lo cobran todos y las diferencias recaen de nuevo en las diferencias de convenio. El COMP 10 tan solo lo cobran 2 mujeres que coincide con las que estaban con el antiguo convenio. Y el COMP 12 lo cobran tanto hombres como mujeres, pero va a depender de las horas que han echado cada uno/a.

Limpiador/a SE	Nº personas en el puesto	Antigüedad promedio	Complementos diferenciados	Remuneración promedio
HOMBRES	1	5 meses		

MUJERES	38	10,9 años		Salario base (-2.603€) Complementos fijos personal (-389€) Complementos fijos de puesto (-2.014€) Complementos variables de puesto (-1.023€)
En esta ocasión, aun existiendo brecha salarial (una diferencia de salario de -58% a favor de las mujeres) la justificación de la misma solo puede atribuirse a que el análisis es difícil de realizar debido a que tan solo ha habido un hombre contratado en el período analizado, y tan solo ha estado 15 días trabajando. Muchos complementos no los ha cobrado y además las mujeres tienen una antigüedad importante, que hace que estas diferencias se vean agravadas.				

Valoración en términos de igualdad

Las diferencias detectadas se han intentado justificar en este apartado, al analizar pormenorizadamente la estructura salarial de puestos de trabajo equivalentes.

Todos los complementos analizados quedan recogidos en el convenio.

Hay un complemento de plus de puesto que aporta dificultad al análisis salarial, además deben ser revisada y establecida la pauta objetiva de cómo gestiona la empresa ese complemento/plus, de manera que todo el personal conozca las “reglas del juego” y pueda acceder a este tipo de complementos salariales.

Por estas circunstancias es recomendable mejorar las herramientas en aras a desarrollar el registro retributivo, con el desglose y pormenorización establecida en la legislación, así como la realización de análisis periódicos de los conceptos retributivos desagregados pro sexos, que permitan identificar, en su caso, posibles sesgos de género.

A continuación, se exponen los factores utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo de MARTIZOS SOLUTIONS, SL:

Asignación de pesos por cada tipo de factores

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	300,00
B. RESPONSABILIDAD		100	350,00
C. ESFUERZO		100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	100,00
			1000,00

Gráfico 4: asignación de pesos a cada tipo de factores en la SVPT.

Asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	25	75,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	30	90,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	30	90,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	60	210,00
C. ESFUERZO	Postura	MASCULINO	30	75,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	20	50,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	35	87,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	FEMENINO	15	37,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Adaptación	MASCULINO	100	100,00

Tabla 8: asignación de pesos a cada uno de los factores dentro de su tipo en la SVPT.

Análisis de género del sistema de valoración

Los factores y subfactores utilizados en la valoración de puestos de MARTIZOS SOLUTIONS, SL, son mayoritariamente de tipo neutro, sin embargo, hay una puntuación bastante elevada en factores masculinos debido al sector al que pertenece la empresa y la baja presencia de la mujer en puestos operativos.

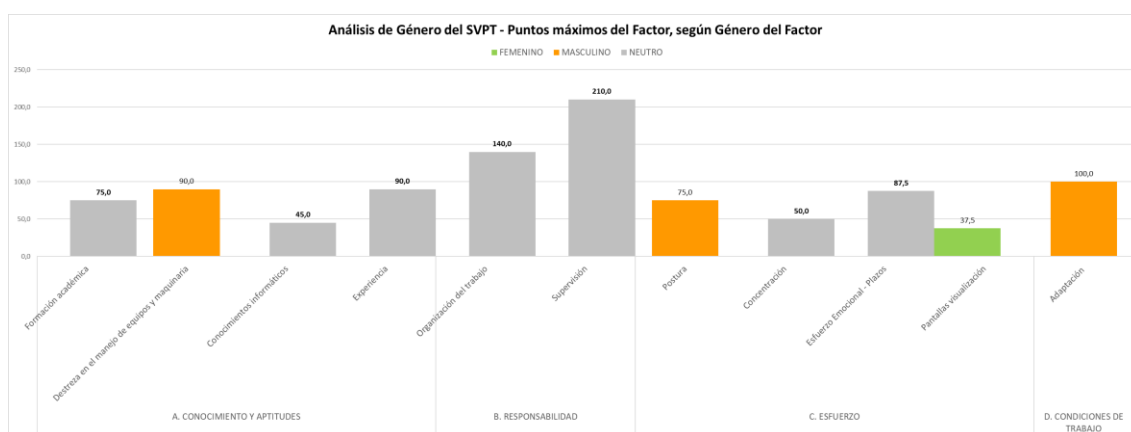
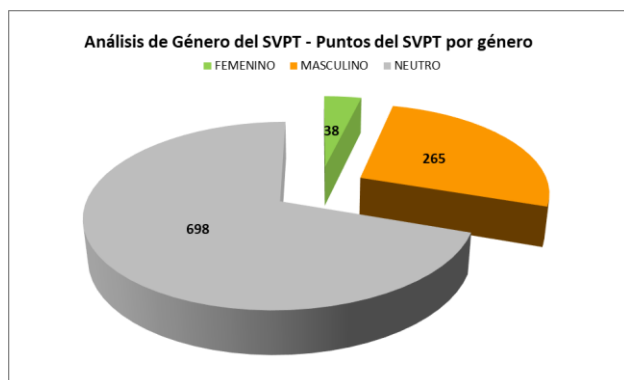


Gráfico 5: puntos del SVPT por género.

A continuación, se muestra el SVPT definido, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el nº de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.

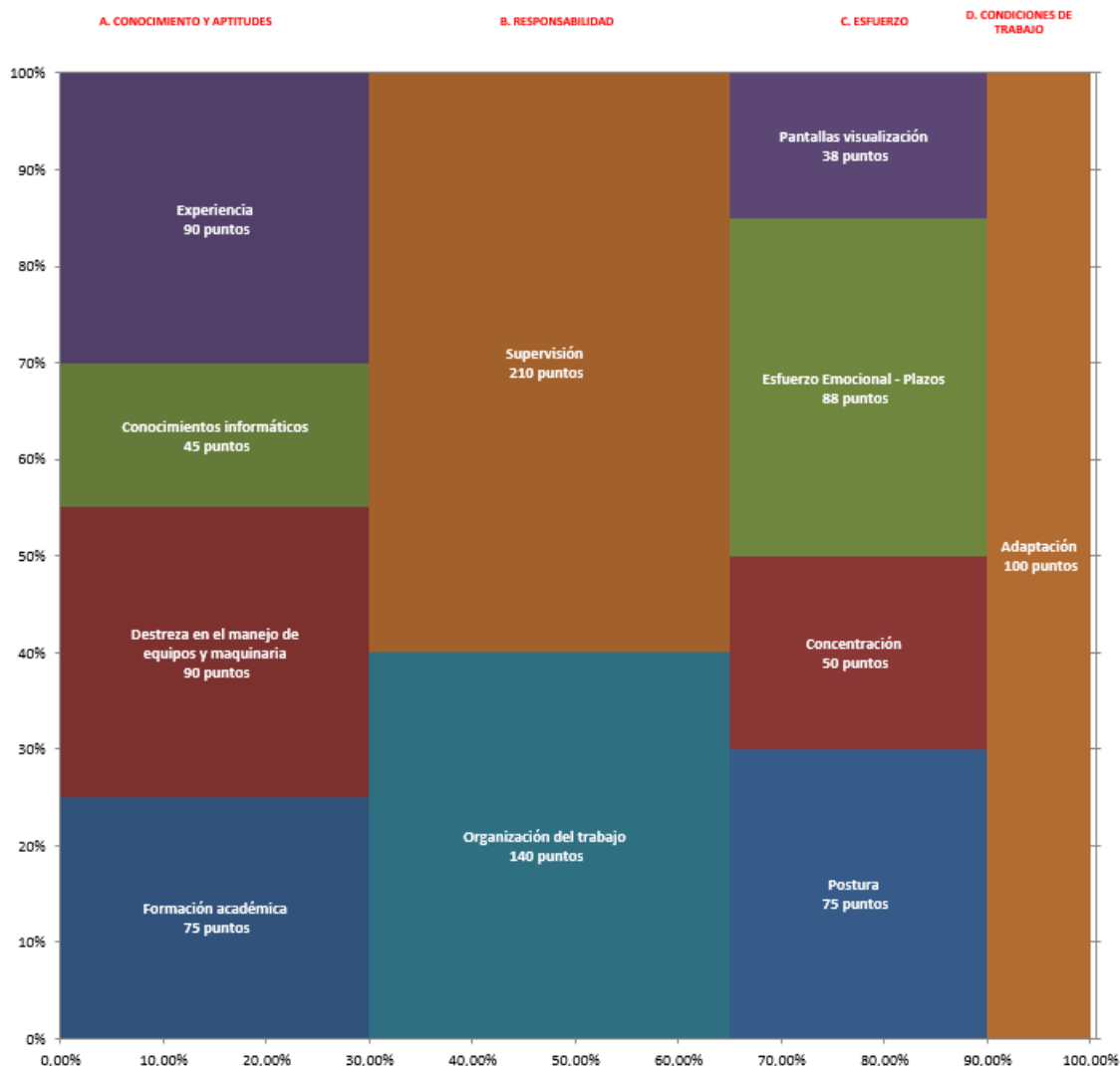


Gráfico 6: puntos del SVPT por factor y área.

Agrupación de puestos de trabajo acorde a la valoración de puestos de trabajo de igual valor

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los puestos de la empresa en dos escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa,

independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

Puestos de trabajo en cada escala	Puntuación
Escala 01	400 a 299 puntos
OFICIAL 3ª	
Escala 02	300 a 199 puntos
ADMINISTRATIVO/A PEÓN/A	

Tabla 9: agrupación de puestos de trabajo por puntuación obtenida en la SVPT.

En el siguiente apartado se analizarán las diferencias retributivas según valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional.

Una vez realizada las agrupaciones de puestos de trabajo según la valoración de los mismos, se llevará a cabo el análisis retributivo según la agrupación realizada por la empresa en cuanto a categorías profesionales y organigrama, comparando con los resultados obtenidos con la agrupación obtenida de esta valoración.

Las retribuciones quedan establecidas en el convenio. La estructura salarial es la siguiente:

Valor	Nombre	Tipo
S. BASE	Salario base	1.a.SalarioBase
COMP 01	PAGAS EXTRAS	3.Variable de puesto
COMP 02	BENEFICIOS	3.Variable de puesto
COMP 03	PLUS ASISTENCIA	2.Fijo de puesto
COMP 04	PLUS CONVENIO	1.b.Fijo personal - Comp
COMP 05	VACACIONES	2.Fijo de puesto
COMP 06	MEJORA	2.Fijo de puesto

Tabla 10: estructura salarial MARTIZOS SOLUTIONS, SL

Dichos complementos se distribuyen en la plantilla de la siguiente manera.

COMPLEMENTO		Nº personas que lo perciben						Total
		HOMBRES	%	% total	MUJERES	%	% total	
COMP 01	PAGAS EXTRAS	18	95%	86%	1	5%	5%	19
COMP 02	BENEFICIOS	20	95%	95%	1	5%	5%	21
COMP 03	PLUS ASISTENCIA	20	95%	95%	1	5%	5%	21
COMP 04	PLUS CONVENIO	20	95%	95%	1	5%	5%	21
COMP 05	VACACIONES	17	94%	81%	1	6%	5%	18
COMP 06	MEJORA	2	100%	10%	0	0%	0%	2
Total		20			1			21

Tabla 11: distribución personal por estructura salarial y complementos en MARTIZOS SOLUTIONS, SL

Retribuciones percibidas por la plantilla

Respecto a las retribuciones totales, se ha procedido al cálculo del promedio de las retribuciones de hombres y mujeres, realizando un ajuste (normalización) para evitar la distorsión que pueden producir cuestiones como la parcialidad o no haber trabajado el año completo. Se analizarán los datos en dos partes, por un lado, los meses de enero a octubre de 2021 estando el personal contratado en MARTIZOS SERVICIOS, SL y por otro lado los meses de octubre a diciembre de 2021 estando el personal ya contratado con MARTIZOS SOLUTIONS, SL.

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
▼					
H	21	16.147	0	16.147	0%
M	1	16.125	0	16.125	

Tabla 12: promedio de retribuciones totales MARTIZOS SERVICIOS, SL

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
H	20	14.994	0	14.994	-13%
M	1	17.010	0	17.010	

Tabla 13: promedio de retribuciones totales MARTIZOS SOLUTIONS, SL.

La diferencia entre las retribuciones de mujeres y hombres en cómputo anual es de: -2.016€ en MARTIZOS SOLUTIONS, SL, siendo de un 0% en MARTIZOS SERVICIOS, SL.

Dado el volumen de la plantilla y la gran diferencia existente en el número de hombres y mujeres, se realiza un análisis más exhaustivo, en MARTIZOS SOLUTIONS, SL.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

A continuación, se expone el análisis salarial en el que se comparan percepciones salariales de hombres y de mujeres por puestos de trabajo equivalentes, aplicando la siguiente fórmula a las retribuciones medias normalizadas de mujeres y hombres:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}}{\text{Salario hombres}} \times 100$$

De manera que un número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.

Según establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (normas generales sobre el registro retributivo), el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La existencia de diferencias entre retribuciones de mujeres y hombres no significan que exista discriminación salarial. Es necesario determinar concretamente el origen de esas diferencias. Por ejemplo, es lógico que exista una diferencia de remuneración para dos personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, pero desde fechas diferentes, puesto que esa diferencia viene dada por la aplicación de un criterio objetivo como es el complemento por antigüedad.

Tal y como define la legislación, la discriminación se da cuanto la diferencia no pueda justificarse objetivamente con una finalidad

legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Para estos puestos se realiza el análisis, separando salario base de complementos y analizando las causas que originan las diferencias salariales, en su caso.

El período estudiado es de 12 meses, entre el 01/01/2021 y el 31/12/2021.

Los grupos de trabajo definidos han sido los siguientes:

		AGRUP.
Escala-	Puesto-empres	GRUPO 01 GRUPO 02 GRUPO 03
A	Administrativo/a	2
B	Oficial de 3ª	7
C	Peón	12

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)							
		AGRUP. VALOR. PTO.					
Escala	Puesto-empresa	ESCALA 01	ESCALA 02				
A	Oficial de 3ª	4					
B	Administrativo/a		3				
B	Peón/a		15				

Gráfico 7: agrupaciones establecidas por la empresa y según SVPT.

Promedios obtenidos:

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
GRUPO 01											
H	1	8.988	1.137	4.386	2.089	0	7.612	16.601	0	16.601	-2%
M	1	9.994	1.264	3.633	2.118	0	7.015	17.010	0	17.010	
GRUPO 02											
H	7	9.694	1.269	2.791	1.591	0	5.651	15.345	0	15.345	
GRUPO 03											
H	12	9.543	1.293	2.551	1.119	148	5.112	14.655	0	14.655	

Tabla 14: registro retributivo-promedios, según clasificación profesional en MARTIZOS SOLUTIONS, SL

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
GRUPO 01											
H	7	9.694	1.269	2.791	1.591	0	5.651	15.345	0	15.345	
GRUPO 02											
H	13	9.500	1.281	2.829	1.194	0	5.305	14.805	0	14.805	-15%
M	1	9.994	1.264	3.633	2.118	0	7.015	17.010	0	17.010	

Tabla 15: registro retributivo-promedios, según valoración de puestos de trabajo en MARTIZOS SOLUTIONS, SL

Se analizan a continuación en profundidad el grupo 01 que es el de Administrativos/as, donde puede apreciarse que la diferencia de salarios es de un -2%. Las principales diferencias se encuentran en el salario base (-1.006€ a favor de la mujer), cuestión que se debe a que el hombre ha estado de vacaciones una semana en noviembre, concepto que se ve incrementado en el complemento vacaciones, y a final de año estuvo de baja por nacimiento durante 11 días. De manera que esta diferencia se queda prácticamente saldada con las diferencias en los complementos fijos de puesto (+753€ a favor del hombre). Las diferencias en algunos complementos como los de convenio y asistencia se deben también a estos días de bajas, compensados en la indemnización correspondiente por paternidad.

En el caso de las diferencias según valoración de los puestos de trabajo, la diferencia del -15% viene dada principalmente porque los

administrativos/as y peones/as están en categorías profesionales diferentes, por ende, el salario base y complementos son también diferentes.

Valoración en términos de igualdad

Los resultados de la auditoría retributiva realizada en MARTIZOS SOLUTIONS, SL concluyen que el sistema retributivo aplicado en la empresa, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no está produciendo diferencias salariales entre mujeres y hombres cuyo origen esté en la existencia de discriminación por razón de sexo.

Para llegar a esta conclusión se ha realizado un análisis pormenorizado de los diferentes conceptos que componen la masa salarial en la empresa.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un -15% en el caso más desfavorable, atendiendo a importes equiparados y normalizados, aunque está muy lejos del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar el impacto que tiene en el salario la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos.

En MARTIZOS SOLUTIONS, SL, se reproduce la misma situación en materia de igualdad que afecta al sector, dificultades para disponer de candidaturas de mujeres para optar a las vacantes más operativas que se producen en la empresa.

En los complementos salariales se han identificado brechas que son derivadas, tal y como se ha descrito anteriormente, a que los puestos ostentados por mujeres son de más alta categoría profesional y además son mujeres con años de experiencia en la empresa, siendo la mayoría de los hombres contratados en las categorías más bajas y con más temporalidad.

A continuación, se destacan los aspectos de mayor valor encontrados en el estudio realizado y aquellos aspectos sobre los que es necesario trabajar.

ASPECTOS POSITIVOS

- La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica, en cuanto al salario base, tanto la clasificación profesional recogida en convenio como la VPT complementaria realizada no reflejan una situación sobre la que sea necesario actuar prioritariamente.

ÁREAS DE MEJORA

- Unificar las denominaciones de los complementos salariales.
- Promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

8. OBJETIVOS GENERALES

8.1.- Objetivos generales:

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES**0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Dirección	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del

implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.				personal dedicado a ello.
2.- Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	Correo habilitado y difundido.		Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

1.- ACCESO, SELECCIÓN y CONTRATACIÓN.**SELECCIÓN Y CONTRATACION.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación del procedimiento con perspectiva de género.	Dirección Jefes/as de personal	6 meses	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del

				personal dedicado a ello.
2.- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según áreas profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Establecer, como principio general, la selección de mujeres y/u hombres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados/ feminizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
MARTIZOS SOLUTIONS, SL.				
5.- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de operario de obra, encargado de obra, conductor de camión y/o maquinista, jardinero/a).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

6.- Incrementar durante la vigencia del Plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	La cuantía que conlleve esas contrataciones.
--	-------------------	---------------------------------------	------------------------------	--

2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Ajustar las descripciones de puestos al resultado de la valoración del análisis de puestos de trabajo tras la auditoría retributiva, las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo	Dirección Jefes/as de personal	6 meses	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
2.- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del

				personal dedicado a ello.
3.- Informe anual de esta área	Informe	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

3.- PROMOCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	La cuantía que conlleve esas conversiones de jornadas.
2.- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno,	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	Dirección Jefes/as de personal	6 meses	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

circulares ...) así como de los requisitos para promocionar.				
3.- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Dirección Jefes/as de personal	de Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
5.- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
MARTIZOS SERVICIOS, SL				
6.- Promover preferentemente la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de ofertas y de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	La cuantía que conlleve esas conversiones de jornadas.

7.- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida, desagregado por sexo	RRHH Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
8.- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, cristaleros, etc.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

4.- FORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- <u>Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla. Cursos de reciclaje.</u>	<u>Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al nº total de personas</u>	<u>Encargado/a de formación</u>	<u>1º año</u>	<u>Valorar si lo hacemos con alguna empresa experta en formación o de manera interna. Tiempo de</u>

	trabajadoras de la empresa			personal o cuantía de curso a impartir.
2.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados	Dirección Encargado/a de formación	3 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.
3.- Formar en igualdad a las personas que ostenten mandos intermedios, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Nº mandos intermedios formados	Dirección Encargado/a de formación	6 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.
4.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión instructora del Protocolo de Acoso, mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados	Dirección Encargado/a de formación	6 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.
5.- Incluir módulos de igualdad en el manual de bienvenida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subcontratación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Encargado/a de formación	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
6.- Trabajar junto al SPA para la incorporación de módulos	Contenidos de los módulos y	Encargado/a de formación	Durante la	Será necesaria la contratación

específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas que se vayan impartiendo en la empresa (cursos de PRL).	nº de personas y horas desagregado por sexo		vigencia del plan	de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.
7.- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados (jardinería y construcción, especialistas)	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Encargado/a de formación	Durante la vigencia del plan	Cuantía de los cursos a realizar.
8- Informar a la comisión de seguimiento de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Informe de comunicación	Encargado/a de formación	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
9.- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Dirección Encargado/a de formación	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
10.- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Encargado/a de formación	Cada año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

5.- CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar laboral.	Incorporación de la perspectiva de género	SPA	1 ^{er} año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, a excepción de que el SPA pida revisar contrato.
2.- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	RRHH Jefes/as de personal	Bienal	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Aplicación de la medida	Dirección	Desde la implementación del plan	En principio se analizará esta necesidad y se pedirán presupuestos ejecutivos en caso de ser necesario.
4.- <u>La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.</u>	<u>Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género</u>	<u>Dirección</u> <u>RRHH</u>	<u>2º año</u>	<u>Se pedirán presupuestos para cubrir esta acción y seleccionar el más adecuado.</u>

6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Realización de un estudio de detección de necesidades de conciliación de la plantilla.	Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información Nº de personas que participan	Dirección Jefe/as de personal	1 año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
2.- Viabilidad de nuevas medidas de Conciliación, tras el estudio realizado.	Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles	Dirección Jefe/as de personal	1 año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Elaboración de un guía que recoja todas las medidas de conciliación disponibles para su comunicación a la plantilla.	Nº de guías distribuidas Nº medidas solicitadas desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Análisis y ampliación del uso de las medidas disponibles.	Nº de veces que se solicita y nº	RRHH	1 año	En principio no es necesario

	de veces que se aplica la medida, desagregado por sexo y actividad	Jefes/as de personal		dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
5.- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho (en los casos debidamente acreditados).	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
6.- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
7.- Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

contemplará los plazos de solicitud y tramitación.				
8.- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, así como los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
9.- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas mejorando al menos 1 día más de los establecido en los convenios de aplicación.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
10.- Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. De 3 a 4 años Cuidado de menores De 2 a 3 años Cuidados de personas dependientes	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
11.- Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, pero todos los días correspondientes sean seguidos.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el

				tiempo del personal dedicado a ello.
12.- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, acreditándolo adecuadamente, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, y siempre y cuando se disponga del servicio para ello.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexo y actividad	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
13.- Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Informe anual	Dirección Jefe/as de personal	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

7.- INFRARREPRESENTACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	Dirección Jefe/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

2.- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe.	Dirección Jefe/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de operario de obra, encargado de obra, conductor de camión y/o maquinista, jardinero/a). La misma que la acción 12 el punto de acceso, selección y contratación.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

8.- RETRIBUCIONES/AUDITORIA SALARIAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Realizar un estudio salarial actualizado de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial.	Dirección Jefes/as de personal	Cada año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

2.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Dirección Jefes/as de personal	1 ^{er} año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Fijar criterios objetivos para aplicar el complemento de Mejora voluntaria de empresa (incentivos, complemento al bruto y neto).	Listado de criterios establecidos Nº personas a las que les aplica este bonus segregado por sexo	Dirección	1 ^{er} año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello. Y en caso de aplicar mejora salarial, lo que conlleve la misma.

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Comunicar y distribuir a toda la plantilla el protocolo aprobado.	Protocolo accesible a toda la plantilla Comunicaciones realizadas del protocolo	Encargado/a de formación	6 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.

2.- Desarrollar una acción formativa sobre el protocolo de acoso sexual aprobado a cargos intermedios y dirección.	Nº participantes en la formación	Encargado/a de formación	6 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.
3.- La comisión instructora presentará a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe Nº de procesos y resultado.	Comisión instructora	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Encargado/a de formación	6 meses	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad, y la cuantía necesaria para hacer recibir esta formación.

10.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las	Muestra de comunicaciones realizadas.	Dirección	1º año	En principio no es necesario dotar de presupuesto a

mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. Distribución de la guía elaborada para tal fin.				esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en la LO 10/2022	Nº de casos comunicados.	Dirección	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Derechos Ley Orgánica 10/2022 Derecho a la reducción de jornada. Derecho a la adaptación de jornada. Derecho a teletrabajar. Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro. Derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. Derecho a la extinción de contrato con reconocimiento de situación legal de desempleo. Nulidad del despido por el ejercicio de los derechos laborales como víctima de violencia sexual.	Nº de casos por cada derecho	Dirección	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

Derecho a la remuneración de las faltas de puntualidad y ausencias justificadas.				
4.- La empresa concederá una ayuda económica de 200€ euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de ayudas concedidas	Dirección	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
5.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de casos ocurridos	Dirección	Desde la implantación del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

11.- COMUNICACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	APROX. PRESUPUESTO
COMUNES				
1.- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres, y que utilicen un lenguaje neutro.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del

				personal dedicado a ello.
2.- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma.	Encargado/a de comunicación	6 meses	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos.	Encargado/a de comunicación	6 meses	La cuantía económica que de esta actualización en la web se derive.
5.- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de veces	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
6.- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de personas informadas	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener

				el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
7.- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. (25 N) Campaña día internacional de la mujer trabajadora (8M) y Día nacional de la conciliación y corresponsabilidad (23M)	Campañas	Dirección Jefes/as de personal	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

12.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO	PRESUP
1.- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH SPA	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
2.- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH SPA	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación,

generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.				pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
3.- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH SPA	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.
4.- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH SPA	Durante la vigencia del plan	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación, pero sí obtener el coste de la acción por el tiempo del personal dedicado a ello.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	AÑO 2021												AÑO 2024												AÑO 2025												AÑO 2026											
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD.																																																
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa																																																
Medida 1																																																
Medida 2																																																
1.- ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.																																																
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.																																																
Medida 1																																																
Medida 2																																																
Medida 3																																																
Medida 4																																																
Medida 5																																																
Medida 6																																																
2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.																																																
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.																																																
Medida 1																																																
Medida 2																																																
Medida 3																																																
3.- PROMOCIÓN.																																																
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.																																																
Medida 1																																																
Medida 2																																																
Medida 3																																																
Medida 4																																																
Medida 5																																																
4.- FORMACIÓN.																																																
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.																																																
Medida 1																																																
Medida 2																																																
Medida 3																																																
Medida 4																																																
Medida 5																																																
Medida 6																																																
Medida 7																																																
Medida 8																																																
Medida 9																																																
Medida 10																																																

[illegible]

costes derivado del personal implicado en muchas de las acciones y los presupuestos a solicitar, por ejemplo, en el caso de las formaciones a realizar.

Se registrará la cuantía económica destinada al despliegue de este plan de igualdad en la empresa para cada uno de los años de vigencia del Plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas:

1. Proceso de acceso y selección. Contratación. Clasificación profesional. Promoción.
2. Formación.
3. Condiciones de trabajo.
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
5. Infrarrepresentación.
6. Retribuciones.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Violencia de género.
9. Comunicación y sensibilización.

12. APROBACIÓN Y REGISTRO

Tras la lectura y debate de las medidas propuestas en este plan arrojadas por el resultado de los informes de diagnósticos realizados para las empresas MARTIZOS SERVICIOS, SL y MARTIZOS SOLUTIONS, SL sobre el año 2021, los miembros de la Comisión negociadora que representan a trabajadoras y trabajadores, han aprobado en su

totalidad la lista de medidas para cada objetivo, con fecha 23/01/2023 de este Plan de Igualdad.

Es por ello, que este plan ha sido firmado por todas las partes integrantes de la comisión negociadora y se acuerda que este Plan de Igualdad sea registrado por parte de Sergio Martínez Rueda, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos, de la vigilancia del respecto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado

para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de **GRUPO MARTIZOS** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que es creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión, estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical, siendo miembros de la Comisión Negociadora constituida para negociar este plan, que se listan a continuación:

Por parte de la empresa,

Bernardo Rubio García, Administración

Sonia Rizos Trinidad, Administración

Carolina Carmona Moreno, Administración

M José Rizos Trinidad, Administración

Por parte de la representación sindical,

María del Mar Blázquez Perales, Dirección Sectorial Estatal Fesmc
ugt

Ana González López, secretaria de formación política social e
igualdad UGT-FICA Andalucía

Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la secretaría de mujeres
CCOO del Hábitat

Amparo Daza Vega, secretaria de mujer, igualdad, formación y
salud laboral CCOO del Hábitat de Andalucía

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realiza en el mismo día de la firma del Plan, quedando constituida por tanto desde este momento la Comisión de Seguimiento y Evaluación de GRUPO MARTIZOS. Se facilitará una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - ✓ El grado de ejecución de las medidas.
 - ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - ✓ La identificación de las posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrega en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los

resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

- En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - ✓ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - ✓ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - ✓ El grado de consecución de los resultados esperados.
 - ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - ✓ El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - ✓ El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
 - ✓ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - ✓ La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese

momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del período anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. Corresponderá a esta comisión realizar una memoria anual empleando cuántas herramientas considere oportunas, considerando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Tras cada reunión, además, se levantará un acta donde se plasmarán los resultados y acuerdos a los que se ha llegado en dicha reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Evaluación y revisión

La evaluación del plan, el alcance, adecuación de sus medidas y los resultados obtenidos se plasmarán en un informe, competencia de la comisión. Se realizarán 2 informes a lo largo del Plan, uno intermedio y uno final, para lo que se emplearán las herramientas oportunas, entre ellas, las memorias anuales realizadas en el seguimiento del Plan, en aplicación de los indicadores previstos.

Medidas no evaluables: En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

Por ejemplo, la medida 1.- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, derivada del protocolo de acoso. Esta acción depende de la participación de los organismos que ofrecen cursos de PRL y que desde GRUPO MARTIZOS se contratan. Se trabajará en ello, pero si finalmente no se incluye algún módulo de prevención del acoso, no se tratará de un incumplimiento, sino de una medida no evaluable.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se resolverán en el seno de la Comisión, pudiendo acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las mismas se plasmará por escrito en el acta de reunión y se firmará por todos los miembros de la comisión.

El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales

de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si alguno de estos supuestos llegará a ocurrir, serán tratados en las reuniones de la Comisión de seguimiento y evaluación, en las que se valorará la necesidad de modificación incluyendo las derivaciones que puedan conllevar a actualizar el diagnóstico y/o medidas del plan de igualdad.

15. ANEXOS

Anexo I: Fichas identificación de las empresas MARTIZOS SERVICIOS, SL y MARTIZOS SOLUTIONS, SL.

Anexo II: Protocolo de Acoso