

# II PLAN DE IGUALDAD

30 de mayo de 2023

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>PÁG. 4</b>
Quiénes somos .....	pág. 4
Nuestra razón de ser .....	pág. 8
<b>INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>PÁG. 9</b>
Comisión negociadora del plan de igualdad .....	pág. 9
Ámbito personal, territorial y temporal .....	pág. 9
Finalidad Plan Igualdad .....	PÁG. 10
<b>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN .....</b>	<b>PÁG. 11</b>
Procesos de selección y contratación .....	pág. 14
Clasificación profesional .....	pág. 21
Formación .....	pág. 26
Promoción profesional .....	pág. 27
Condiciones de trabajo .....	pág. 29
• Auditoría salarial.....	pág. 29
○ Informe valoración de puestos de trabajo .....	pág. 29
○ Informe de auditoría retributiva .....	pág. 31
• Otras condiciones .....	pág. 39
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	pág. 41
Infrarrepresentación femenina .....	pág. 42
Retribuciones .....	pág. 43
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	pág. 45
Salud laboral .....	pág. 45
Comunicación interna .....	pág. 46

<b>VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>PÁG. 47</b>
<b>CONCLUSIONES DE PLAN IGUALDAD .....</b>	<b>PÁG. 47</b>
<b>MEDIDAS SOBRE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>PÁG. 53</b>
Responsable en igualdad .....	pág. 53
Selección y contratación .....	pág. 55
Clasificación profesional .....	pág. 62
Formación .....	pág. 64
Promoción profesional .....	pág. 69
Condiciones de trabajo .....	pág. 74
Salud laboral .....	pág. 77
Ejercicio corresponsable de la vida personal familiar y laboral .....	pág. 81
Infrarrepresentación femenina .....	pág. 89
Retribuciones y auditoría salarial .....	pág. 91
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	pág. 93
Violencia de género .....	pág. 96
Comunicación y sensibilización .....	pág. 101
<b>CALENDARIO DE MEDIDAS POR TEMPORALIDAD .....</b>	<b>PÁG. 106</b>
<b>SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA .....</b>	<b>PÁG. 114</b>
<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....</b>	<b>PÁG. 117</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....</b>	<b>PÁG. 118</b>

## PRESENTACIÓN

---

### QUIÉNES SOMOS

**Interactiva Facility, S.L.U.** es una *empresa familiar*, con más de 45 años en el sector de la externalización de servicios integrados a las empresas. La experiencia, la eficacia y el factor humano son los principales garantes de nuestro trabajo.

A través de todos estos años hemos entendido la necesidad que las empresas tienen en centrarse en su negocio y hemos orientado todos nuestros esfuerzos en proporcionarles la externalización de múltiples servicios, de modo que estableciendo con nuestros clientes una relación de confianza y estrecha comunicación, aportemos valor añadido a su actividad y colaboremos con la optimización de sus resultados.

Es por esa razón, que no cesamos en el empeño de mejorar día a día en la calidad de nuestros servicios -los cuales ejecutamos directamente- siendo una empresa competitiva, abierta y comprometida.

### ¿Qué nos caracteriza?:

**Soluciones a medida.** INTERACTIVA se adapta a las necesidades de todos y cada uno de sus clientes, desarrollando proyectos a medida.

**Modelo de Optimización.** INTERACTIVA racionaliza sus procesos de trabajo con el fin de mejorar sus rendimientos y costes, con total Garantía de Servicio.

**Especialización.** INTERACTIVA incorpora una serie de actuaciones especiales capaces de cubrir las necesidades de nuestros clientes por muy complejas que éstas sean.

**Innovación Tecnológica.** INTERACTIVA invierte en el desarrollo de plataformas tecnológicas propias con el fin de mejorar la Gestión de los Servicios.

**Cercanía.** INTERACTIVA se caracteriza por aportar un trato cercano y personalizado, muy valorado por sus clientes, sumado a una excelente capacidad de reacción.

**INTERACTIVA** nace en Alicante con una firme voluntad de proveer al Levante español de una empresa sólida y solvente en un sector en plena profesionalización.

Desde entonces nuestras miras no han dejado de crecer, siempre buscando la excelencia en la creación y mantenimiento de espacios saludables y seguros para cada uno de nuestros empleados y clientes.



Este camino nos ha llevado a operar en gran parte del territorio nacional, con un total de 5 delegaciones desde las que en la actualidad prestamos nuestros servicios en:

- Comunidad de Madrid
- Cataluña
- Castilla La Mancha
- Comunidad Valenciana
- Región de Murcia
- Baleares

Nuestras delegaciones están ubicadas estratégicamente para ofrecer la mejor cobertura:

- ALBACETE. Pol. Campollano C/ G nº 9 - 02007 Albacete
- ALICANTE. Ctra. Ocaña, nº 39 - 03007 Alicante
- BARCELONA. Calle Provença, 555 Bajo 08026 Barcelona
- MADRID. Avda. de la Albufera, nº 321-1º local 1 - 28031 Madrid
- VALENCIA. Calle Thomas Alva Edison nº 7 Local 8, Edf. Urbasol – Parc Tecnològic - 46980 Paterna - Valencia

Nuestra actividad, como empresa prestataria de servicios a terceros, se desarrolla en el marco de las contratas de servicios -limpieza y mantenimiento- que por su naturaleza han de prestarse necesariamente de manera presencial en los propios locales de los clientes.

Para la prestación de esos servicios, se asigna personal de manera habitual y permanente a cada uno de esos locales, quedando adscritos a los mismos y respecto de los cuales opera el mecanismo de la subrogación establecida en la normativa convencional sectorial.

A continuación, relacionamos las provincias en las cuales se prestó servicios en el 2021, detallando:

- Código de convenio de aplicación en cada una de las provincias
- Nº total de personas trabajadoras que prestaron servicios en el 2021
- Nº de representantes sindicales de las personas trabajadoras y organizaciones sindicales a las que pertenecen.

Relación Centros de Trabajo				Organizaciones sindicales					
Código Convenio Colectivo de aplicación	Centro de trabajo dispersión geográfica	nº plantilla	nº representantes	C.C.O.O.		U.G.T.		C.G.T.	
				Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
02000135011981	ALBACETE	92	5	5					
13000245011981	CIUDAD REAL	30							
16000345011991	CUENCA	12							
19000635011992	GUADALAJARA	9							
45000255011981	TOLEDO	27							
07000535011982	BALEARES	52							
79002415012005	BARCELONA	96							
79002415012005	GIRONA	13							
79002415012005	LLEIDA	28							
79002415012005	TARRAGONA	49							
28002585011981	MADRID	169							
30000915011982	MURCIA	69							
03000145011982	ALICANTE (MARJAL)	54	3	1	1		1		
03000145011982	ALICANTE (BBVA)	85	5	4	1				
03000145011982	ALICANTE	128	9	8	1				
12000765011979	CASTELLON	78							
46001595011981	VALENCIA (JUAN COMENIUS)	18	1			1			
46001595011981	VALENCIA	365	13	2	0	5	2	4	0
		<b>1374</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>



## NUESTRA RAZÓN DE SER

### Nos esforzamos por...



### Y para conseguirlo...



### Nos comprometemos:





Nuestras actividades principales son Facility Services, limpieza y mantenimiento integral de instalaciones; además, desarrollamos un amplio abanico de servicios auxiliares, buscando siempre una respuesta a medida de cada cliente.

El reconocimiento al buen trabajo es algo que tenemos muy presente y ponemos en valor día a día. Queremos que trabajar para nosotros suponga una ocasión para el desarrollo tanto personal como profesional de cada empleado.

Por ese motivo, invertimos en formación continua para nuestros equipos, con el deseo de contribuir a mejorar las habilidades que aportan todos nuestros empleados y empleadas.

Queremos que esas habilidades se desarrollen y pongan en práctica como complementarias de las del grupo de personas en el que se integran, fomentando así el trabajo en equipo, orientado a alcanzar metas comunes.

Nos comprometemos a que todas las personas trabajadoras tengan derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Fomentamos la cultura del mérito e implicación, estando siempre abiertos a sugerencias de crecimiento, con la convicción de que siendo constantes en los objetivos, método y trabajo crecemos como empresa y hacemos crecer a nuestros equipos.

## INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

---

### COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El 18 de febrero del 2022 se constituyó la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la finalidad de negociar y elaborar el diagnóstico de situación, junto con los objetivos y acciones que integrarán el II Plan de Igualdad.

Composición:

- en representación de la empresa, por cuatro mujeres y tres hombres.
- en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con RLPT, por 5 mujeres
- en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin RLPT, por 2 mujeres

### ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las medidas adoptadas en el plan de igualdad se aplicarán a todas las personas trabajadoras que componen la plantilla de Interactiva Facility, que prestan sus servicios laborales en los centros de trabajo distribuidos en las comunidades autónomas de:

- Madrid
- Cataluña
- Castilla La Mancha
- Comunidad Valenciana
- Región de Murcia
- Baleares

Su plazo de vigencia se fija en cuatro años desde la aprobación y firma del Plan.

## FINALIDAD PLAN IGUALDAD

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de la empresa de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Todo ello en base a la legislación en materia de igualdad:

- Constitución Española; artículos 9 y 14
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La información que se detalla a continuación nos permitirá analizar, con perspectiva de género, la situación actual de la empresa, tomando como referencia los datos del año 2021, desde enero a diciembre.

### METODOLOGÍA EMPLEADA

Para poder obtener un correcto diagnóstico de situación y de ahí obtener las debidas conclusiones y acciones, vamos a analizar esa plantilla desde distintas perspectivas y criterios, que iremos detallando en tablas y gráficos, mostrando los datos organizados de la siguiente manera:

- Nº total de personas trabajadoras mujeres y hombres
- Porcentaje de la distribución de las personas trabajadoras mujeres y hombres
- Porcentaje de concentración de las personas trabajadoras mujeres y hombres

### PLANTILLA TOTAL

El primer dato que debemos tener en cuenta es la plantilla total de la empresa, que asciende a 2.301 personas trabajadoras, de las cuales:

PLANTILLA TOTAL					
Total Plantilla	% Total	Plantilla Femenina	% Plantilla Femenina	Plantilla Masculina	% Plantilla Masculina
2301	100,00%	2074	90,13%	227	9,87%

Con este primer dato, podemos apreciar que la plantilla de Interactiva Facility está feminizada.

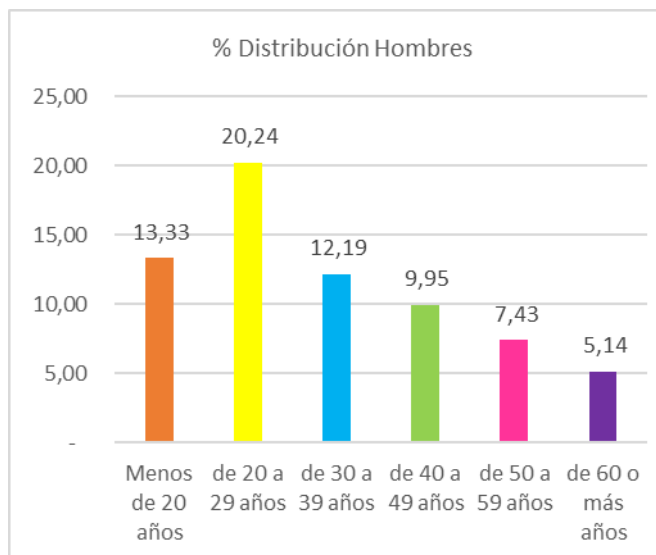
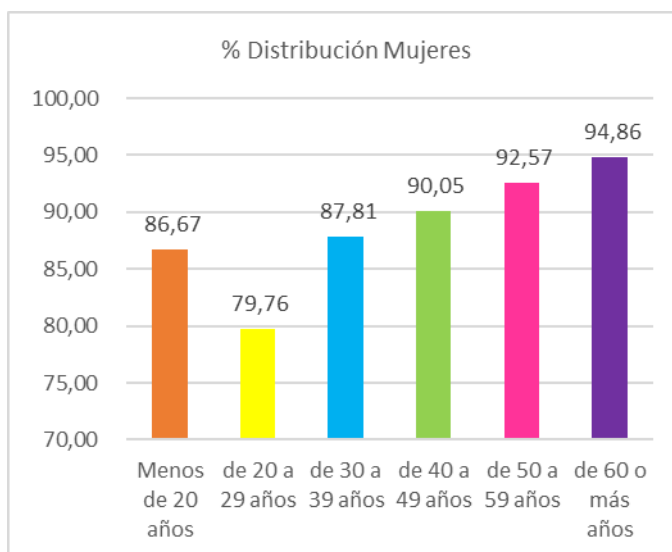
En este sentido, conviene resaltar que la actividad principal de la Compañía está orientada al sector de limpieza de edificios y locales, en el cual, prevalece la presencia femenina, por razones educativas, sociales y de otra índole que afectan al mercado laboral en general.

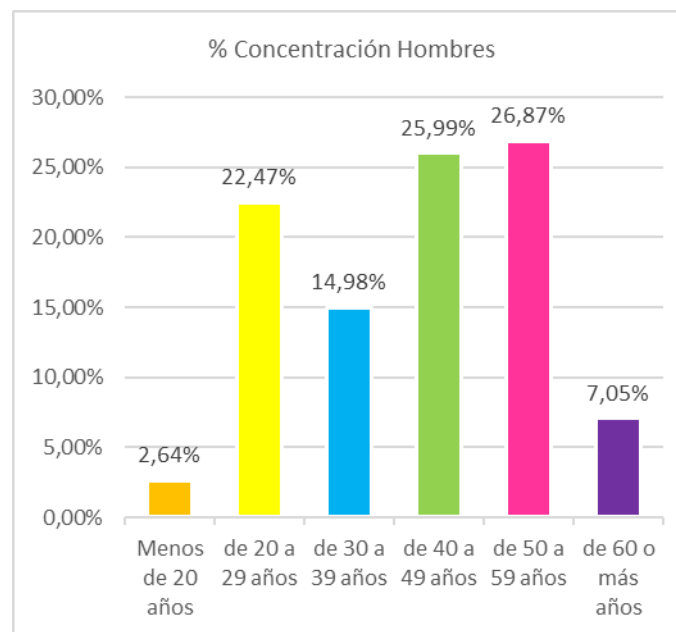
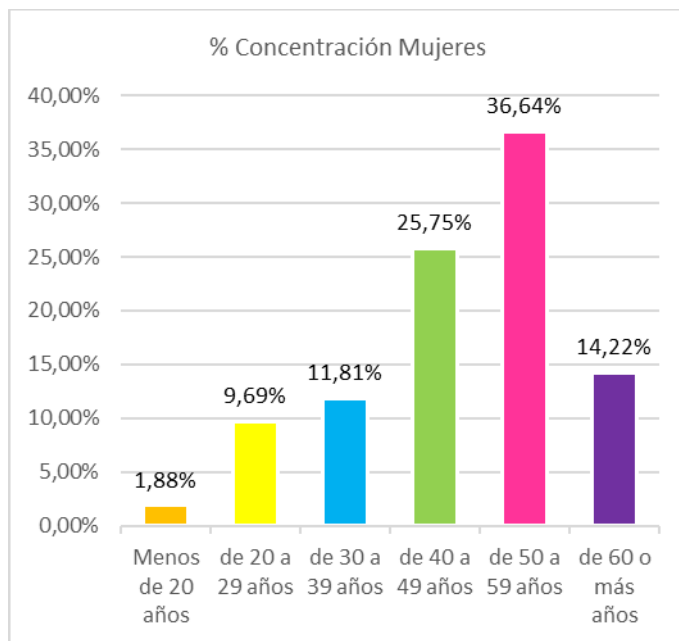
## EDAD

El segundo dato que analizamos es la edad de la plantilla, con la distribución de la plantilla en los siguientes tramos de edad:

- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 39 años
- De 40 a 49 años
- De 50 a 59 años
- De 60 en adelante

El mayor porcentaje de la plantilla se encuentra en el tramo de 50 a 59 años de edad, con una 35,68 %; seguido del tramo de 40 a 49 años de edad, con un 25,77 %. En ambos tramos el porcentaje de distribución de mujeres es muy superior al de los hombres, en línea con la clara feminización de la plantilla señalada en el punto anterior.





## GRUPO PROFESIONAL

En tercer lugar, analizamos la concentración y distribución de nuestra plantilla teniendo en cuenta el grupo profesional en el que están encuadradas las personas trabajadoras, y siempre desde la perspectiva de sexo.

La plantilla de personas trabajadoras mujeres está presente en todos los grupos profesionales con una mayor representación frente a la de los hombres, con la única excepción del Grupo profesional de Dirección, en el que la representatividad de los hombres es mayor.

Este criterio de “Grupo profesional” se analiza con mayor exhaustividad en el apartado de “Clasificación profesional” al que nos remitimos con el fin de evitar reiteraciones innecesarias.

Tras esta breve introducción de los datos de la plantilla, pasamos a realizar un análisis de la composición de la misma, siguiendo el orden y los diferentes apartados tal y como aparecen recogidos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

## PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Debemos señalar con carácter previo al análisis de los datos de este apartado, que, tal y como hemos aludido al comienzo del presente Plan, la empresa Interactiva Facility, S.L. se dedicada a la actividad principal de limpieza, mediante la adjudicación de contratas que lleva consigo la obligación convencional de subrogar al personal adscrito a la misma.

Por lo que la mayoría de los puestos de trabajo de la Compañía quedan cubiertos por subrogación, sin que sea necesario acudir a procesos de selección y contratación, salvo en los casos de bajas, por uno u otro motivo, de las personas trabajadoras subrogadas.

### PROCESOS DE SELECCIÓN

Con carácter general el acceso a los procesos de selección de Interactiva Facility, se lleva a cabo a través de las siguientes vías:

- Entrega de Currículo Vitae en las delegaciones
- Referencia de la plantilla actual
- Anuncios en prensa
- Páginas Web especializadas en búsqueda de empleo (trabajar.com, InfoJobs, ...)

En todas las ofertas y procesos de selección realizados en el período analizado se evidencia una casi total paridad en el número de hombres y mujeres que han respondido a los puestos de trabajo ofertados por la empresa.

## PROCESO DE CONTRATACIÓN

### Altas de empresa

En el año 2021 se realizaron un total de 828 de altas en la empresa, que tuvieron acceso a los puestos de trabajo disponibles -para cubrir vacantes definitivas y temporales- a través de las distintas vías de incorporación, cuales son:

- Procesos de selección
- Subrogación
- Otros (contratación espontánea, referencias de la plantilla actual, contactos con organismos locales .....

Un 87,65% fueron mujeres y un 12,44% hombres.

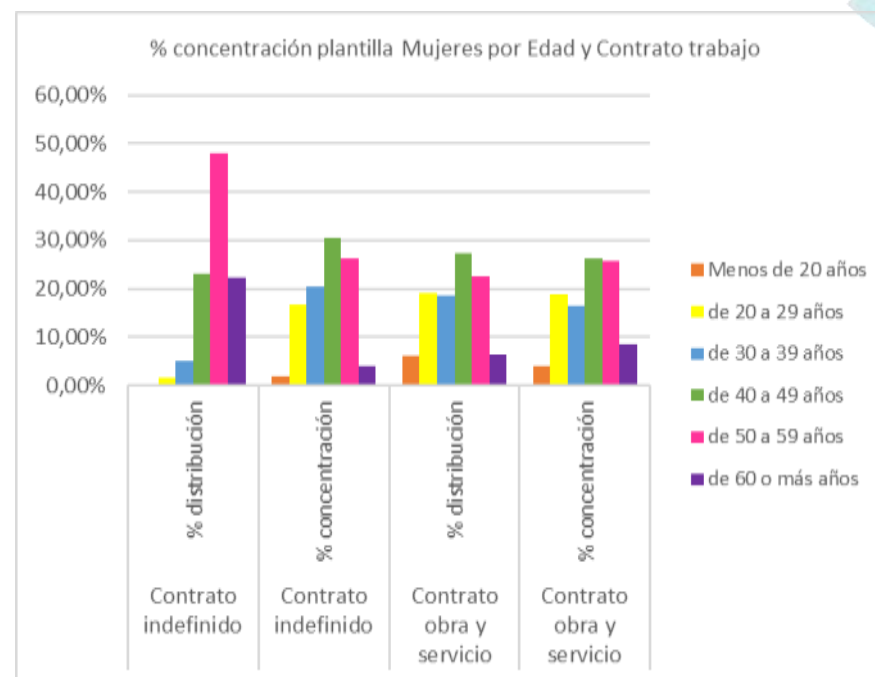
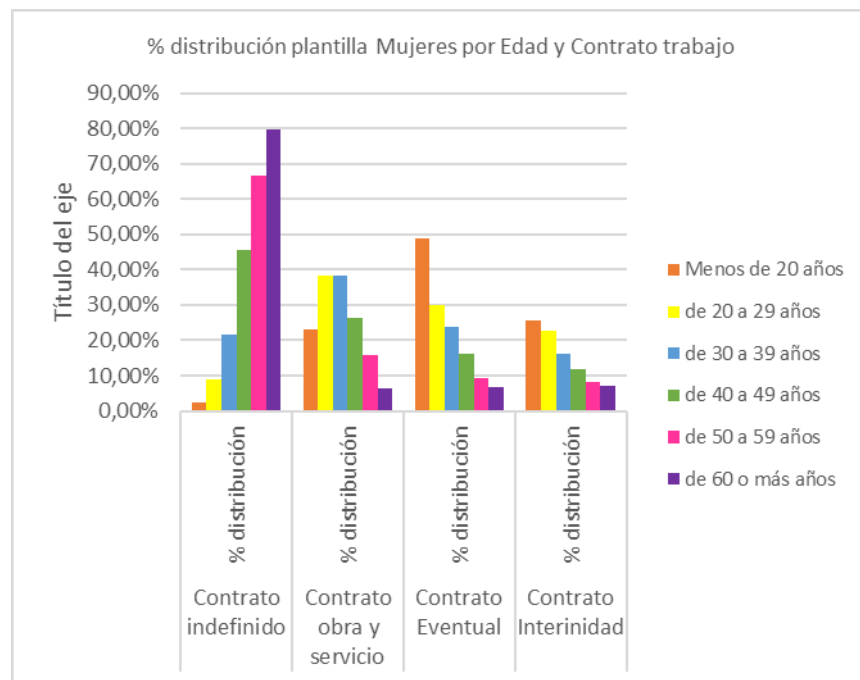
Los puestos con mayor índice de altas entre mujeres han sido los de Gestor/a de Servicios, Auxiliar Administrativo/a y Limpiador/a. Mientras que los puestos con más altas entre el personal masculino han sido los de Dirección, Conductor/a Limpiador/a, Oficiales y Servicios Auxiliares.

Hay que destacar que un 95,29% del total de altas de empresa han sido para cubrir el puesto de Limpiador/a, dicho puesto es el que ocupa a la mayor parte de las personas trabajadoras de la empresa y a su vez, a la mayor parte del personal femenino.

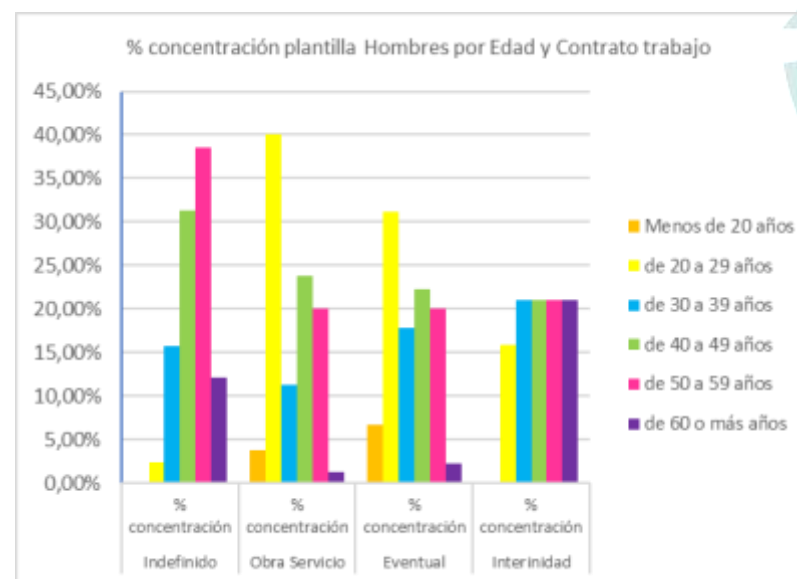
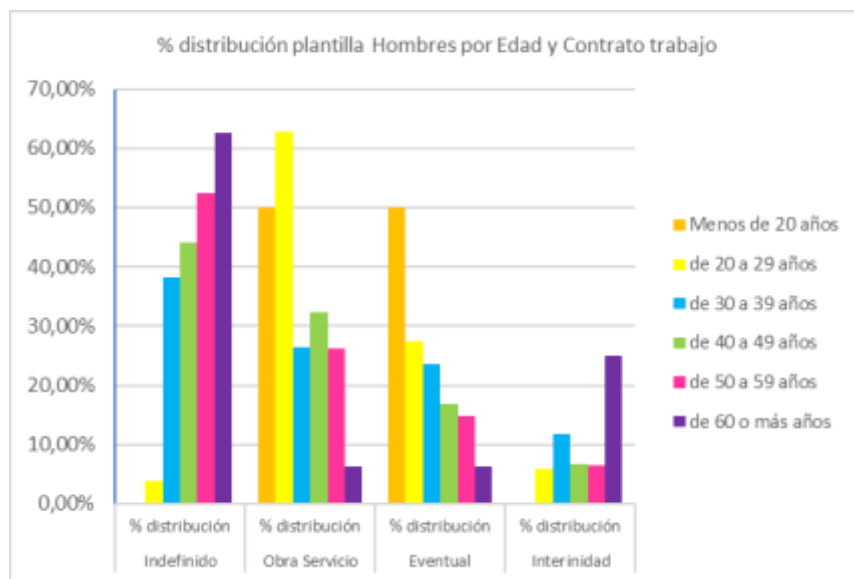


## Contratación

A continuación, acompañamos gráficos con la distribución de las distintas modalidades contractuales, en función de los parámetros de edad y sexo. Si bien, queremos resaltar que los datos analizados corresponden al ejercicio 2021, que obviamente, en el 2022 han sufrido una notable modificación como consecuencia de la reforma legal operada por el Real Decreto Ley 32/2021, y la supresión de los contratos temporales de obra o servicio en ella establecida. Dicha modalidad temporal tenía mayor incidencia entre el personal masculino (35,68 %) que entre el femenino, (22,13 %).



Las trabajadoras de más de edad (a partir de 50 años) ostentan mayoritariamente contratos indefinidos. Y las de menor edad (menos de 29 años) son titulares de la modalidad contractual eventual.



Los trabajadores de más de edad (a partir de 50 años) ostentan mayoritariamente contratos indefinidos. Y los de menor edad (menos de 29 años) son titulares de la modalidad contractual obra y servicio.

El tramo de mayor concentración se encuentra en el contrato temporal de obra o servicio de trabajadores mayores de entre 20 y 29 años con jornada a tiempo parcial. Siendo también ese mismo grupo de edad el de mayor peso en la distribución de la plantilla de hombres.

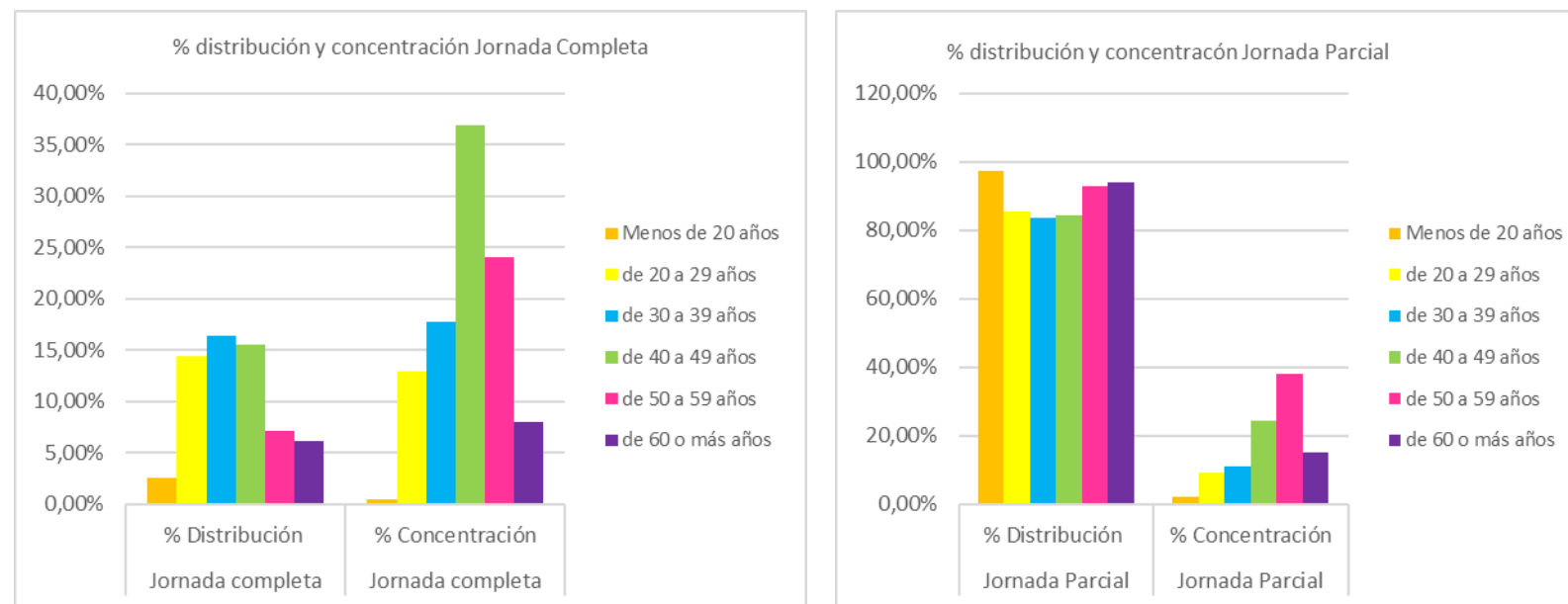
## Jornada de trabajo

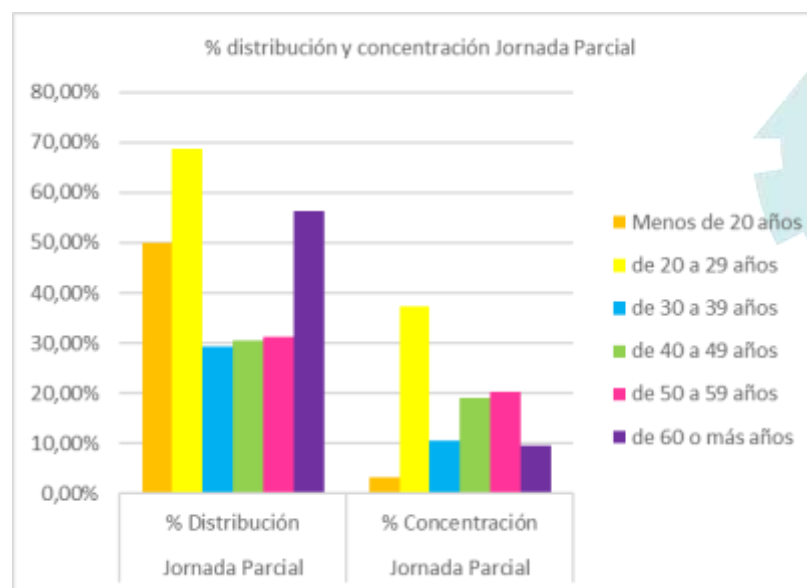
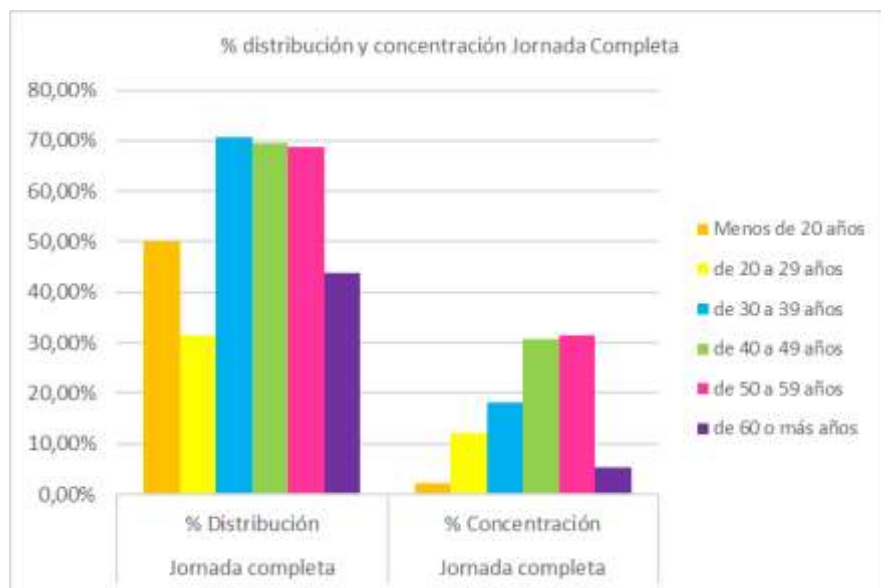
En este apartado vamos a analizar los diferentes horarios laborales, de nuevo desglosados por sexo y coeficiente de parcialidad.

Tanto hombres como mujeres prestan servicio mayoritariamente en la franja horaria de mañana, comprendida entre las 06:00 horas y las 13:59 horas.

El tramo de menor concentración se encuentra en el horario de noche. Solo el 1% de la plantilla presta servicios en ese horario de 22:00 horas a 05:59 horas; siendo el colectivo de mujeres mayor al de hombres en el mismo.

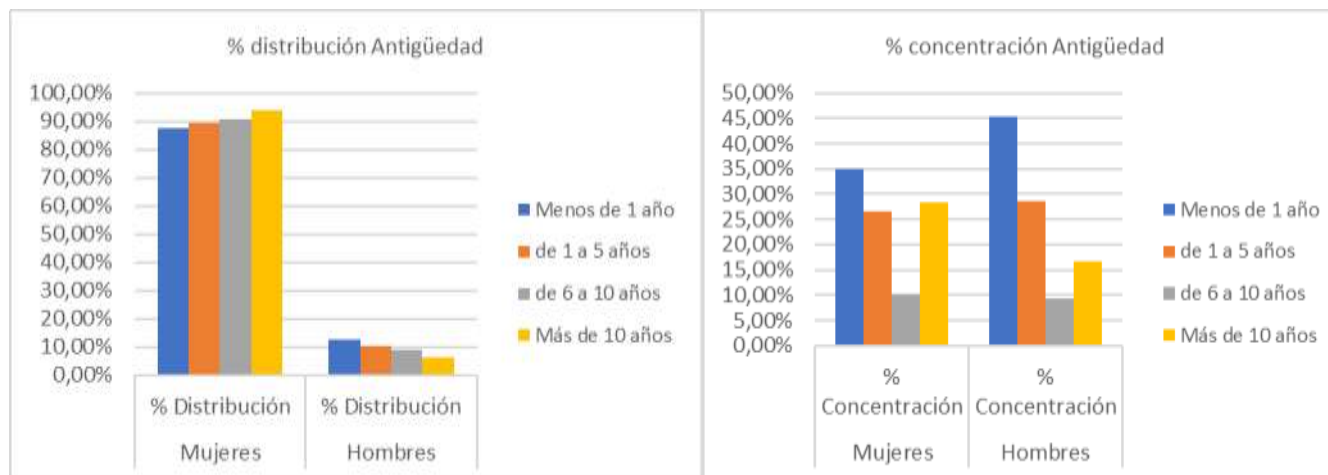
Aunque del total de mujeres trabajadoras solo un 0,82% de la plantilla está en horario nocturno y del total de hombres en horario nocturno hay un 5,73%.





Apreciamos que la mayor parte de la plantilla presta servicio en la franja horaria de la mañana; comprendida entre las 06:00 y 13:59 horas. Asimismo, se evidencia que más del 50% de las mujeres están prestando servicios con un contrato a tiempo parcial, con una jornada semanal inferior a las 10 horas semanales. Ambas circunstancias obedecen a las necesidades del servicio del cliente mayoritario en la empresa, constituido por oficinas de entidades bancarias con localización geográfica dispersa, en las que el servicio de limpieza contratado es de corta duración y en horario coincidente con el de apertura al público.

## Antigüedad



Observando los datos de la plantilla en función de la antigüedad, vemos que tanto en el colectivo de hombres como en el de las mujeres el porcentaje más alto se concentra en el tramo de antigüedad inferior a un año. Ello obedece principalmente a las nuevas contrataciones que se han realizado en el 2021 para cubrir las vacaciones del personal. La empresa formalizó un 35,98% de nuevas contrataciones con tal fin.

Si excluimos esas contrataciones para cubrir las vacaciones y no lo tenemos en cuenta para analizar los tramos de antigüedad, podemos decir que las mujeres están en su mayoría con una antigüedad de más de 10 años, frente a los hombres que están comprendidos en el tramo de 1 a 5 años.

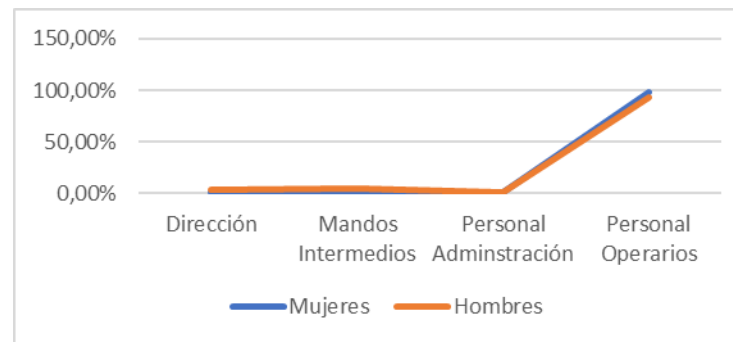
Desde el punto de vista de porcentajes de distribución, el más alto de mujeres se encuentra en el tramo de más de 10 años de antigüedad y el más alto de hombres está representado en el tramo de menos de 1 año.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Incluimos exposición gráfica donde se muestra la distribución de plantilla:



De los datos indicados anteriormente se puede comprobar que hay un porcentaje mayor en los hombres dentro del grupo profesional de directivos, siendo, en el resto de los grupos profesionales, mayoritaria la ocupación de la plantilla femenina.



Apreciamos que la mayoría de la plantilla, de ambos sexos, está encuadrada dentro del grupo profesional de Operarios. Y en concreto, dentro del puesto de Limpiador/a, donde se concentran con mayor porcentaje tanto los hombres como las mujeres.

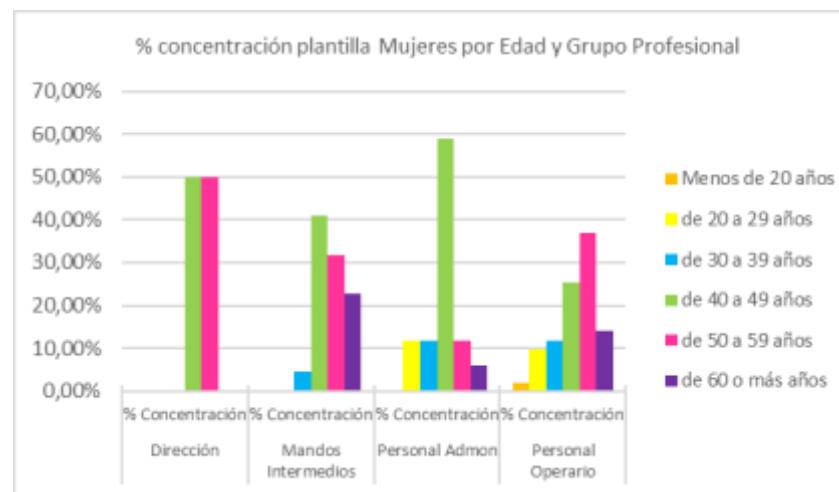
Clasificación de los 5 puestos de trabajo que tienen mayor porcentaje de plantilla de personas trabajadoras disgregada por sexo:

5 PRIMEROS PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR PLANTILLA PERSONAS TRABAJADORAS MUJERES			
Orden	% representación Mujeres	Puesto de trabajo	Sub-Grupo
1º	96,53%	Limpiador/a	Personal Operario
2º	1,06%	Serv. Auxiliares	Personal Operario
3º	0,48%	Ofic. Administrativo/a	Personal Administración
4º	0,43%	Resp. Equipo	Mandos Intermedios
5º	0,24%	Jefas Departamento	Mandos Intermedios
	0,24%	Encargados/as	Mandos Intermedios
	0,24%	Aux. Administrativos/as	Personal Administración
5 PRIMEROS PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR PLANTILLA PERSONAS TRABAJADORAS HOMBRES			
Orden	% representación Hombres	Puesto de trabajo	Sub-Grupo
1º	49,78%	Limpiadores	Personal Operario
2º	17,18%	Conductor/a limpiador/a	Personal Operario
3º	12,33%	Serv. Auxiliares	Personal Operario
4º	5,73%	Ordenanza	Personal Operario
5º	3,08%	Especialista	Personal Operario

Las personas trabajadoras mujeres en los puestos de trabajo donde menor representación tienen son:

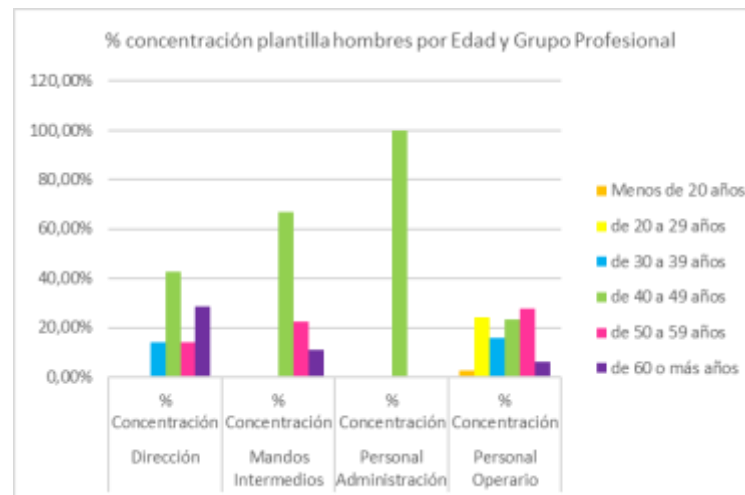
- 1º En el subgrupo de Personal Operario, en todos sus puestos (Oficial, Conductor Limpiador, Servicios auxiliares, Especialista, y Ordenanza).
- 2º En el subgrupo de Dirección, en el puesto de Directivos.

En el resto de los puestos de trabajo ocupados por las personas trabajadoras mujeres, la representación que tienen es un 60% o más.





Observamos que, en el tramo de edad de mayores de 60 años, el colectivo de mujeres con mayor representación está constituido por personal operario seguido por los mandos intermedios.



En el caso de los hombres también en el tramo de edad de mayores de 60 años, el colectivo de mayor representación está constituido por personal operario seguido por Dirección.

## FORMACIÓN

La formación es un campo de especial relevancia, ya que es muy importante que todas las personas trabajadoras tengan pleno conocimiento del puesto de trabajo que desempeñan, así como los posibles riesgos que puede conllevar la realización de sus tareas.

La empresa hace entrega a cada trabajador en el momento de su incorporación, de la siguiente documentación formativa:

- Manual de Formación
- Manual de información de riesgos del puesto de trabajo
- Política de privacidad
- Protocolo Covid-19

CURSOS IMPARTIDOS						
	Total Asistentes		Mujeres	% Plantilla Femenina	Hombres	% Plantilla Masculina
	170	100,00%	107	62,94%	63	37,06%

HORAS FORMACIÓN								
	Total Plantilla		Personas trabajadoras mujeres			Personas trabajadoras hombres		
	Nº	%	Nº	% Distribución	% Concentración	Nº	% Distribución	% Concentración
Horas Formación durante Jornada de Trabajo	871,5	30,58%	522,5	59,95%	34,82%	349	40,05%	25,87%
Horas Formación fuera de la Jornada de Trabajo	1978	69,42%	978	49,44%	65,18%	1000	50,56%	74,13%
<b>Total</b>	<b>2849,5</b>	<b>100,00%</b>	<b>1500,5</b>	<b>52,66%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1349</b>	<b>47,34%</b>	<b>100,00%</b>

Todas aquellas horas que se realizan fuera de la jornada de trabajo, son cursos que se hacen Online, pudiendo las personas trabajadoras tener plena disponibilidad de realizar dichos cursos, siendo retribuidas las horas.

Durante el 2021, la empresa no ha realizado formación en igualdad.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las vacantes de superior categoría que se cubren mediante promoción interna responden siempre a criterios de selección donde se garantiza el principio de igualdad de oportunidades, sin que exista porcentaje de reserva para uno u otro sexo.

La empresa actualmente no cuenta con un procedimiento escrito para las promociones internas; si bien, es práctica habitual, el ofrecimiento de las escasas vacantes que se producen a las personas trabajadoras del centro donde ha tenido lugar la misma; empleando en todo caso criterios objetivos de formación, práctica, antigüedad y actitud.

Durante el 2021 hubo 11 promociones profesionales, de las cuales 5 fueron mujeres y 6 hombres. Dichas promociones se realizaron en todos los casos en función a la valoración de méritos objetivos -profesionales y actitudinales- de cada una de las personas.

PUESTOS DE TRABAJO PROMOCIONADOS		
	PUESTO INCIAL	PUESTO PROMOCION
MUJER	Limpiador/a	Resp. Equipo
MUJER	Limpiador/a	Resp. Equipo
MUJER	Limpiador/a	Resp. Equipo
MUJER	Serv. Auxiliar	Aux. Administrativo/a
MUJER	Limpiador/a	Encargado/a Edificio
HOMBRE	Oficial	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a
HOMBRE	Limpiador/a	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a
HOMBRE	Limpiador/a	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a
HOMBRE	Limpiador/a	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a
HOMBRE	Serv. Auxiliar	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a
HOMBRE	Cond.Limpiador/a-Cristalero/a	Supervisor/a

Del total de la plantilla han promocionado un 0,48%.

Si consideramos de manera diferenciada la plantilla de mujeres, han promocionado un 0,24% y en el caso del total de la plantilla de hombres promocionaron un 2,64%.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### AUDITORÍA SALARIAL

#### Informe valoración de puestos de trabajo

*Listado puesto de trabajo para la valoración (SVPT)*

Contador	Título del Puesto	Departamento / Zona
1	Directores/as	DIRECCIÓN
2	Jefes/as Departamento	MANDOS INTERMEDIOS
3	Encargados/as (General/Grupo/Edificio)	MANDOS INTERMEDIOS
4	Supervisores/as	MANDOS INTERMEDIOS
5	Responsable Equipo	MANDOS INTERMEDIOS
6	Técnico/a - Experto/a	ADMINISTRACIÓN
7	Oficial Administrativo/a	ADMINISTRACIÓN
8	Auxiliar Administrativo/a	ADMINISTRACIÓN
9	Conductor/a Limpiador/a	PERSONAL OPERARIO
10	Especialista	PERSONAL OPERARIO
11	Oficiales	PERSONAL OPERARIO
12	Limpiador/a	PERSONAL OPERARIO
13	Servicios Auxiliares	PERSONAL OPERARIO
14	Ordenanza	PERSONAL OPERARIO

Se indican los puntos que se le han sido asignados a cada puesto de trabajo como resultado de la valoración hecha para cada uno de los factores definidos por la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, así como la representación de hombre y mujeres y la categorización que ha tenido cada uno de ellos.

	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Directores/as	22%	315	143	145	80	682
Jefes/as Departamento	71%	286	143	124	59	611
Encargados/as (General/Grupo/Edificio)	63%	225	114	104	43	485
Supervisores/as	60%	184	86	85	34	389
Responsable Equipo	82%	197	57	85	50	390
Técnico/a - Experto/a	67%	259	143	124	28	555
Oficial Administrativo/a	100%	203	114	97	32	446
Auxiliar Administrativo/a	100%	160	86	92	32	371
Conductor/a Limpiador/a	9%	125	29	43	48	244
Especialista	13%	69	29	56	32	186
Oficiales	9%	77	86	64	44	270
Limpiador/a	95%	91	29	35	39	194
Servicios Auxiliares	44%	138	29	69	29	264
Ordenanza	13%	160	29	69	23	280

De los resultados obtenidos, el puesto masculinizado con mayor puntuación ha sido el de Directores/as y el de menor puntuación, Ordenanza.

En el mismo sentido, el puesto feminizado con mayor puntuación ha sido el de Jefes/as Departamento y el de menor puntuación ha sido Limpiador/a.

### **Informe de auditoría retributiva**

Esta auditoría retributiva se basa en el principio de transparencia con el fin de garantizar la aplicación efectiva de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre hombres y mujeres, teniendo por objeto la identificación de discriminaciones tanto directas como indirectas e identificar los factores desencadenantes de la diferencia retributiva con el fin de evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pueden producirse.

Esta auditoría se ha realizado teniendo en cuenta la regulación establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **1. Contenido de la auditoría retributiva**

La auditoría retributiva que se realiza en el presente informe analiza los siguientes aspectos:

- **Realización del diagnóstico de la situación retributiva**

La evaluación de los puestos de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

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

- **Identificación de las diferencias salariales**

Identificar y analizar:

- los factores desencadenantes de la diferencia retributiva con el fin de evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pueden producirse.
- dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en la promoción profesional

- **Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retribuidas detectadas**

## **2. Plazo y vigencia auditoria retributiva**

Esta auditoría forma parte del Plan de Igualdad II de Interactiva Facility teniendo el mismo plazo de vigencia establecido en 4 años.

## **3. Objetivo de la auditoría retributiva**

Con el presente informe Interactiva Facility pretende comprobar si el sistema retributivo implantado hasta el momento, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia retributiva.

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado y las posibles diferencias retributivas que existen entre las personas trabajadoras hombres y mujeres. Con lo cual, su objetivo se centra, principalmente, en detectar posibles causas de desigualdad y evitarlos, incorporando medidas correctoras con el fin evitar desigualdades salariales.

Para llegar a ese objetivo, se han analizado los siguientes documentos que detallamos a continuación:

- Convenios colectivos de aplicación
- Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad II de Interactiva Facility, S.L.U.
- Registro retributivo 2021



#### **4. Diagnóstico retributivo**

Nuestras actividades principales son: la limpieza de edificios y locales, el mantenimiento integral de instalaciones y Facility Services. Además, desarrollamos un amplio abanico de servicios auxiliares, buscando siempre una respuesta a medida de cada cliente.

Nos comprometemos a que todas las personas trabajadoras tengan derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral.

Fomentamos la cultura del mérito e implicación, estando siempre abiertos a sugerencias de crecimiento, con la convicción de que siendo constantes en los objetivos, método y trabajo crecemos como empresa y hacemos crecer a nuestros equipos.

Y garantizamos que las medidas adoptadas en esta auditoria retributiva se aplicarán a todas las personas trabajadoras que componen la plantilla de Interactiva Facility.

Las retribuciones, tanto de empleados como de empleadas, se determinan principalmente de acuerdo con los convenios colectivos sectoriales de aplicación, en función de la rama de actividad y ámbito territorial.

De acuerdo con el artículo 9 de RD 9025/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

Con el fin de poder definir un marco de comparación común entre todas las categorías que se recogen en los distintos convenios colectivos, se ha establecido una equivalencia de las mismas, que ha dado lugar a los siguientes 4 grupos.

- **Registro retributivo**

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, “El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesiones, categorías profesiones o puestos trabajos iguales o de igual valor”.

Asimismo, según el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, “El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales... deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido ...”

El registro retributivo deberá incluir la justificación a la que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

El presente el registro retributivo se ha elaborado conforme a dichas disposiciones, en función de los grupos y según la asimilación de categorías comentada anteriormente, incluyendo toda la plantilla de personas trabajadoras que han percibido remuneración durante el ejercicio 2021.

El periodo de referencia del registro retributivo es el año natural del 2021, es decir se han tenido en cuenta las remuneraciones desde el 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021.

## **Informe de justificación de brecha salarial superior al 25 por ciento**

### ***Salario 2021***

La brecha salarial está analizada en base a la retribución normalizada, es decir, el salario de las personas trabajadoras se eleva al 100% de la jornada legal y en función de los Grupos, Subgrupos y puestos de trabajo evaluados en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad.

Un dato relevante que debemos de tener en cuenta a la hora de analizar la brecha salarial es la plantilla de personas trabajadoras que componen Interactiva Facility, tienen un convenio colectivo diferente en función de la provincia donde presta servicios. Detallamos todos los convenios colectivos de aplicación en la empresa:

- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Albacete
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Alicante
- Convenio Industria siderometalúrgica Alicante
- Convenio Oficinas y despachos de Alicante
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Baleares
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Castellón
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Cataluña
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Ciudad Real
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Cuenca
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Guadalajara
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid
- Convenio Industria siderometalúrgica Madrid
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Murcia
- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Toledo

- Convenio Limpiezas de Edificios y Locales de Valencia
- Convenio Industria siderometalúrgica Valencia
- Convenio Hostelería de Valencia
- Convenio Oficinas y despachos de Valencia

A continuación, detallamos los puestos de trabajo que han superado en un 25% la brecha salarial a favor de la plantilla de personas trabajadoras hombres:

- **MANDOS INTERMEDIOS**

- **Jefe/a Departamento-Servicio**
- **Encargado/a general, de grupo o de edificio**

Diferencia a favor de las personas trabajadoras de género masculino en un 26% (total media aritmética) y 34% (total mediana). Esta desviación se encuentra principalmente en los complementos salariales debido a, en el caso de los encargados/as generales y de grupo o edificio, la diferencia entre hombre y mujer obedece a la antigüedad, ya que la antigüedad de los encargados hombres es mayor, y por lo tanto a lo largo de su vida laboral han ido negociando con la empresa mejoras salariales.

- **PERSONAL OPERARIO**

- **Especialista**
- **Oficiales / Oficiales**

La diferencia a favor de las personas trabajadoras de género masculino es de un 42% (total media aritmética) y 38% (total mediana). Esta desviación tiene su origen en el convenio de aplicación. La única mujer incluida en este grupo tiene de aplicación -por subrogación- un convenio colectivo diferente al de los hombres incluidos en este grupo; cuya retribución se rige por el convenio sectorial del metal.

Trabajadora subrogada con la categoría de oficial, que no realiza funciones de mantenimiento, con lo cual no se le aplica el convenio colectivo del sector de la siderometalurgia (metal).

- **PERSONAL OPERARIO**

- **Limpiador/a**
- **Servicios Auxiliares**

Diferencia a favor de las personas trabajadoras de género femenino en un 28% (total mediana). Esta desviación obedece a los distintos convenios colectivos que se aplica a cada uno de los 50 trabajadores que están clasificados en este puesto de trabajo.



## 5. Conclusiones del diagnóstico retributivo

Una vez obtenidos todos los datos cuantitativos y cualitativos del sistema retributivo de Interactiva Facility, procedemos a destacar:

- Durante el ejercicio 2021 han recibido remuneración por parte de Interactiva Facility un total de 2.301 personas, de las cuales un 90,13% fueron mujeres frente a un 9,87% de hombres.
- Se han analizado los Convenios Colectivos de aplicación sin que se hayan encontrado discriminación salarial por sexo.
- Para el análisis de las diferencias salariales, se cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios (normalizados) los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla del 2021, desagregada por sexo y distribuida por puestos de igual valor.
- La existencia de diferencia salarial no significa que exista discriminación salarial directa, ya que se debe tener en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras, pasamos a comprobar si se están produciendo situaciones de discriminación directa o indirecta:
  - Discriminación directa: situación en la que una persona sea, haya sido o pudiera ser por razón de sexo tratada de manera menos favorable frente a otra en situación comparable. En el seno de la organización no existe discriminación directa, puesto que en ningún puesto de trabajo se ha tenido en cuenta la remuneración valorando únicamente el criterio del sexo de la persona trabajadora.
  - Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica neutra sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. Podría indicarse que existe discriminación indirecta en los puestos de trabajo donde hay una brecha salarial superior al 25% tal y como se ha indicado en el registro retributivo.
- Los procesos de selección y contratación del personal se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones.
- Actualmente no existe un proceso de contratación y promoción, si bien sí que existe un compromiso de elaborarlo

#### **6. Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas**

- Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de selección, reclutamiento y contratación, basándose en criterios de igualdad.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde estén infrarrepresentadas.
- Crear un procedimiento de promoción interna

#### **OTRAS CONDICIONES**

En las instalaciones de las Delegaciones territoriales de la Compañía, las personas trabajadoras disponen de las siguientes áreas, además de la zona de oficinas:

Delegación de Alicante:

- Sala de Descanso/Comedor
- Sala de reuniones.

Delegación de Madrid:

- Office, integrado en el espacio diáfano de trabajo.

Delegación de Valencia:

- Sala de Descanso/Comedor
- Sala de Reuniones

La mayor parte de la plantilla de Interactiva Facility presta sus servicios laborales en las propias instalaciones del cliente, en las que disponen de un espacio habilitado para el personal de limpieza que, con excepción de algunas oficinas bancarias, permite el cambio de ropa de trabajo con distintas zonas por sexo, así como zonas de descanso en algunos de ellos:

- En la provincia de Valencia, hay clientes que disponen de vestuarios y taquillas para las contratas, permitiendo además el uso compartido del comedor.
- En la provincia de Madrid: dos de nuestros clientes disponen de taquillas, seis de ellos tienen sala de descanso con vending, y otros cuatro, tienen habilitado office y comedor.
- En la provincia de Alicante, algunos clientes disponen de taquillas con zona de descanso.

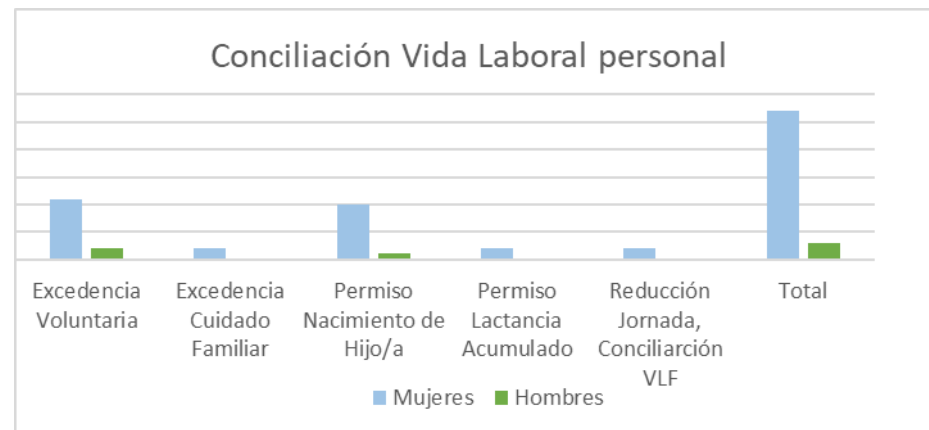
En la mayoría de las oficinas bancarias, en las que solo presta servicios una persona trabajadora, disponen de aseos, así como de un cuarto para guardar los útiles de limpieza, que se utilizan para poner y quitar la bata al comienzo y finalización de la jornada.



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

### CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL

- La empresa favorece la posibilidad de fraccionar el permiso por nacimiento de hijo/a, así como el disfrute a tiempo parcial de los mismos.
- Asimismo, ofrece la posibilidad de acumular las horas del permiso de lactancia por jornadas completas a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten. D
- Del total de las personas trabajadoras que han tenido permiso por nacimiento de hijo/a en el 2021, solo dos han solicitado agrupación de horas por lactancia.
- Ha habido un total de 15 excedencias; 13 han sido por Excedencia Voluntaria y 2 por Cuidado de Familiar.
- Han solicitado reducción de jornada de trabajo por conciliación de la vida laboral y familiar, 2 trabajadoras. La escasa demanda en este sentido se entiende desde la perspectiva y los datos ya aportados respecto de la preminencia de jornada parcial en la plantilla.



## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los resultados obtenidos tras el diagnóstico de la situación evidencian que en el conjunto de la empresa existe un porcentaje de presencia de mujeres superior al de hombres en casi la totalidad de grupos existentes.

Destacamos la alta representación femenina en el grupo profesional de Operarios, Encargados y Mandos Intermedios.

Asimismo, detallamos los puestos de trabajo donde están menos representadas la plantilla de mujeres trabajadoras: (de menor a mayor representación)

Orden	Puesto Trabajo	Grupo Profesional
1º	Oficiales (mantenimiento)	Personal Operario
2º	Conductor/a Limpiador/a	Personal Operario
3º	Especialista	Personal Operario
4º	Ordenanza	Personal Operario
5º	Directores	Dirección

## RETRIBUCIONES

De acuerdo con los Convenios colectivos de aplicación y los criterios de la Dirección de la empresa, la remuneración del personal afectado estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- Salario Base, cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibida en doce mensualidades
- Complementos personales, con los complementos retributivos que funcionalmente compensan condiciones de trabajo o prestaciones específicas de carácter objetivo como puede ser la antigüedad.
- Complementos salariales, cada convenio colectivo incluye diferentes complementos salariales en función a la categoría salariales como puede ser, plus convenio, plus asistencia, plus productividad, plus transporte, etc. ...
- Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable, se abonan en función a criterios de dirección.
- Pagas extraordinarias, se abonarán conforme a la regulación de cada convenio colectivo. Hay convenios que especifican el abono de dos pagas extras y hay otros que llegan a recoger hasta cuatro pagas. También hay diferencias en la composición de las propias pagas. Varios convenios indican que las pagas extras están compuestas por salario base y antigüedad, otros incluyen el plus convenio, otros recogen un precio por paga, etc. ...
- Percepciones no salariales y suplidos, son las compensaciones de gastos que se ha incurrido con motivo del trabajo, como los gastos de desplazamiento.
- Nocturnidad, se aplica este plus al personal que trabaje en turnos durante el periodo comprendido entre las 22 horas y la 6 horas, en la mayoría de los convenios el complemento se fija entre un 20 y 25 por ciento del salario base.
- Plus Festivos, varios convenios incluyen complementos salariales a las personas trabajadoras que prestan servicios en días festivos.

Las retribuciones de los empleados y las empleadas se establecen principalmente de acuerdo a los convenios colectivos de aplicación, los cuales dependen de cada rama de actividad y ámbito territorial.

Actualmente los convenios colectivos que se están aplicando son:

- Limpiezas de edificios y locales en Albacete
- Limpiezas de edificios y locales en Alicante
- Limpiezas de edificios y locales en Baleares

- Limpiezas de edificios y locales en CCAA Cataluña
- Limpiezas de edificios y locales en Castellón
- Limpiezas de edificios y locales en Ciudad Real
- Limpiezas de edificios y locales en Cuenca
- Limpiezas de edificios y locales en Guadalajara
- Limpiezas de edificios y locales en Madrid
- Limpiezas de edificios y locales en Toledo
- Limpiezas de edificios y locales en Valencia
- De las Industrias, servicios y tecnologías del sector del metal de Alicante
- Sector de Industria, servicios e instalaciones del metal de Madrid
- Hostelería de Valencia
- Oficinas y despachos de Alicante
- Oficinas y despacho de Valencia

Recordamos los cuatro grupos profesionales donde está encuadrada nuestra plantilla:

#### **Dirección**

Los trabajadores/as que integran este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos con alto grado de exigencias en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

#### **Mandos Intermedios**

Las personas trabajadoras adscritas en este grupo realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores y trabajadoras que lo desempeñan, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

#### **Personal Administrativo**

Realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando.

#### **Personal Operario**

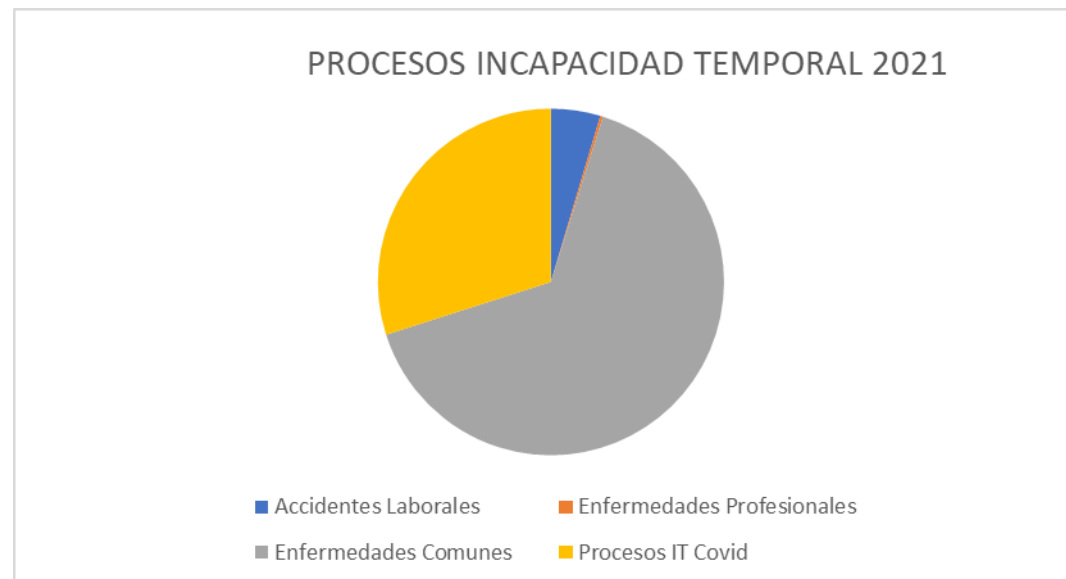
Las personas trabajadoras que integran este grupo ejecutan tareas concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTERACTIVA FACILITY ha incorporado en su sistema normativo un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que tiene como objetivo combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, así como la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

## SALUD LABORAL

Se muestra grafica con los procesos de Incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales



A continuación, se relacionan todos aquellos protocolos de los que dispone la empresa en materia de Salud Laboral:

- Procedimiento para la protección de trabajadores sensibles, trabajadoras embarazadas, en parto reciente o en periodo de lactancia, menores de edad y trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- Protocolo de Vigilancia de la Salud, aplicado en los distintos puestos de trabajo de la empresa. (Efectuado por Servicio de Prevención Ajeno OTP en Alicante y SPMAS en el resto de zonas).

**Comisión de Salud y Prevención.** - La comisión de salud y prevención esta creada en dos provincias, la suma de todos los miembros de las comisiones asciende a 12, de los cuales 8 son mujeres y 4 hombres, con lo cual correspondería a un 66,67% mujeres y un 33.33% hombres.

## COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna cobra una gran importancia al establecer una línea de comunicación eficaz entre las personas empleadas, la Dirección y los distintos departamentos de la empresa. Es una herramienta estratégica en la integración de las personas trabajadoras y en la creación de una cultura corporativa.

Actualmente contamos con las siguientes herramientas de comunicación interna con el objetivo de ampliar alguna más:

- Manual de bienvenida. - En el que se hace partícipe a las nuevas incorporaciones de la filosofía de nuestra empresa.
- Recibo salarial en formato papel. – Se utiliza el envío de la nómina, para comunicarnos con las personas trabajadoras, actualmente es el único medio efectivo del que dispone la empresa. Incluimos información acerca de los períodos vacaciones, la revisión anual médica, noticias del grupo, etc., y que muchas veces requiere de una respuesta.
- A través del teléfono, por mail o wasap, en el día a día las personas trabajadoras están en contacto directo con la empresa.
- La página web de la empresa [www.interactivaibergest.net](http://www.interactivaibergest.net)

## VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD

---

El presente II Plan de Igualdad de Interactiva Facility sustituye total e íntegramente al Plan anterior y se pacta con una vigencia de cuatro años, desde el día de su aprobación el **30 de mayo de 2023 hasta el 29 de mayo de 2027**.

## CONCLUSIONES PLAN IGUALDAD

---

Una vez analizado el diagnóstico de situación llegamos a las siguientes conclusiones:

- Plantilla mayoritariamente feminizada
- El mayor porcentaje de plantilla de personas trabajadoras mujeres y hombres se encuentran en el tramo de edad de 50 a 59 años
- Procesos de selección
  - o Actualmente Interactiva Facility no tiene protocolo de selección
  - o La mayoría de los puestos de trabajo quedan cubiertos por subrogación, sin que sea necesario acudir a procesos de selección y contratación
  - o De los procesos de selección que se han realizado por parte de la empresa, el número total de candidaturas recibidas han sido un número muy similar tanto de mujeres como de hombres, con lo cual podemos concluir que las ofertas de trabajo realizadas no generan desigualdad a la hora de las nuevas incorporaciones

- Procesos de contratación

- El puesto que más altas de empresa ha generado durante el 2021 ha sido el de Limpiador/a tanto en la plantilla femenina como masculina
- Comparando las altas de empresa de hombres y mujeres, los puestos de trabajo donde las mujeres han estado menos representadas son en Dirección y Conductor limpiador
- La modalidad contractual que tienen la mayoría de la plantilla tanto personas trabajadoras mujeres como hombres es la indefinida.
- Las personas trabajadoras mujeres y hombres que ostentan mayoritariamente contratos indefinidos, están en la franja de edad de a partir de 50 años. Y las de menor edad (menos de 29 años) son titulares de la modalidad contractual eventual en el caso de las mujeres, y en el caso de los hombres la modalidad contractual temporal por obra o servicio determinado.
- Donde se encuentra mayor concentración de personas trabajadoras mujeres es con la modalidad contractual indefinida, a tiempo parcial y en la franja de edad de más de 50 años. Por el contrario, donde se encuentra mayor concentración de personas trabajadoras hombres es con la modalidad contractual de obra y servicio, a tiempo parcial y en la franja de edad de 20 a 29 años de edad.

- Jornada de trabajo

- Tanto la plantilla de mujeres trabajadoras mujeres como hombres prestan servicio mayoritariamente en la franja horaria de mañana
- Realizan horario nocturno, un 0,82% del total de la plantilla de mujeres trabajadoras frente a un 5,73% del total de la plantilla de hombres trabajadores
- La mayoría de las mujeres trabajadoras tienen suscrito un contrato a tiempo parcial, con un coeficiente de parcialidad inferior a un 25% respecto a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.



Mientras que los hombres tienen un coeficiente de parcialidad situado entre 25 y 50% respecto a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

- Desde el punto de vista distributivo, el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el tramo inferior al 25% de la jornada completa. Y en el caso de los hombres el porcentaje mayoritario está en las jornadas superiores al 75% de la jornada completa, basándonos en los datos de la Tabla 14 (coeficiente de jornada).

- Antigüedad

- Tanto la plantilla de personas trabajadoras mujeres como hombres el porcentaje más alto se concentra en el de antigüedad inferior a un año. Ello obedece a que el motivo de dichas nuevas contrataciones es para cubrir las vacaciones del personal titular.
- Si no tenemos en cuenta el dato de la plantilla con menos de año de antigüedad, podemos llegar a la conclusión de que las mujeres están en su mayoría con una antigüedad de más de 10 años, frente a la de los hombres que están comprendidos en el tramo de antigüedad de 1 a 5 años.

- Clasificación Profesional

- La plantilla de personas trabajadoras mujeres está presente en todos los grupos profesionales con una mayor representación frente a la de los hombres, con la excepción del grupo profesional de Dirección, en el que la representatividad de los hombres es mayor.
- La mayoría de las personas trabajadoras de ambos sexos está encuadrada dentro de grupo profesional de Operarios.
- Los puestos de trabajo donde están menos representadas la plantilla de mujeres trabajadoras son en: (detallamos de menor a mayor representación)

Orden	Puesto Trabajo	Grupo Profesional
1º	Oficiales (mantenimiento)	Personal Operario
2º	Conductor/a Limpiador/a	Personal Operario
3º	Especialista	Personal Operario
4º	Ordenanza	Personal Operario
5º	Directores	Dirección

- Los puestos de trabajo donde están menos representados la plantilla de hombres trabajadores son en: (detallamos de menor a mayor representación)

Orden	Puesto Trabajo	Grupo Profesional
1º	Limpiador/a	Personal Operario
2º	Responsable equipo	Mandos Intermedios
3º	Jefes/as Dpto.	Mandos Intermedios
4º	Técnicos/as – Experto/a	Mandos Intermedios
5º	Encargados/as	Mandos Intermedios

#### - Formación

- Durante el 2021 la empresa no ha realizado formación en igualdad

- Promoción profesional
  - La empresa no tiene actualmente un procedimiento escrito de promoción profesional
  - Del total de la plantilla han promocionado un 0,48%
  - Del total de la plantilla de personas trabajadoras mujeres han promocionado un 0,24%, frente a un 2,64% del total de la plantilla de personas trabajadoras hombres
  - Las mujeres han promocionado de la categoría de limpiadora a responsables de equipo, mientras que los hombres limpiadores han promocionado a la categoría de conductor limpiador.
- Condiciones de trabajo
  - La mayor parte de la plantilla presta servicios laborales en las propias instalaciones del cliente, en las que disponen de un espacio habilitado para el personal de limpieza que, con excepción de las oficinas bancarias, permite el cambio de ropa de trabajo con distintas zonas por sexo, así como zonas de descanso en algunas de ellos.
  - Una vez obtenidos todos los datos cuantitativos y cualitativos del sistema retributivo de Interactiva Facility, procedemos a destacar:
    - Se han analizado los Convenios Colectivos de aplicación sin que se hayan encontrado discriminación salarial por sexo.
    - Durante el ejercicio 2021 han recibido remuneración por parte de Interactiva Facility un total de 2.301 personas, de las cuales un 90,13% fueron mujeres frente a un 9,87% de hombres.
    - Para el análisis de las diferencias salariales, se cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios (normalizados) los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla del 2021, desagregada por sexo y distribuida por puestos de igual valor.

- La existencia de diferencia salarial no significa que exista discriminación salarial directa, ya que se debe tener en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras, pasamos a comprobar si se están produciendo situaciones de discriminación directa o indirecta:
  - Discriminación directa: situación en la que una persona sea, haya sido o pudiera ser por razón de sexo tratada de manera menos favorable frente a otra en situación comparable. En el seno de la organización no existe discriminación directa, puesto que en ningún puesto de trabajo se ha tenido en cuenta la remuneración valorando únicamente el criterio del sexo de la persona trabajadora.
  - Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica neutra sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Podría indicarse que existe discriminación indirecta en los puestos de trabajo donde hay una brecha salarial superior al 25% tal y como se ha indicado en el registro retributivo.

- Los procesos de selección y contratación del personal se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones
- Actualmente no existe un proceso de contratación y promoción, si bien sí que existe un compromiso de elaborarlo.

## MEDIDAS SOBRE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE EN IGUALDAD

**OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.-** Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medida acordada 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 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nombramiento de la persona responsable de igualdad.
<b>Temporalización</b>	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	Trinidad Bonmati como responsable y Mercedes Rubio como suplente (Dpto. RRLL)
Medida acordada 2	
Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	
<b>Indicadores de seguimiento:</b> plandeigualdad@ibergest.net	
<b>Temporalización</b>	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Informático
Medida acordada 3	
Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social, dentro del Comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan	

de Igualdad en los centros e informar a la Comisión de Seguimiento

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Se designará a 3 coordinadores por la parte social como figura de igualdad que reportará a la comisión de seguimiento los informes pertinentes, con un crédito de 4 horas trimestrales para cada uno
-----------------------------------	--

<b>Temporalización</b>	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad.
------------------------	---

<b>Personal responsable</b>	RRHH
-----------------------------	------

## ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.-.** 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 acordada 1	
Desarrollar un nuevo procedimiento de selección con perspectiva de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Creación del procedimiento de selección.	
<b>Temporalización</b> 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>Personal responsable</b> Dpto. RRHH	
Medida acordada 2	
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Elaboración del guion de preguntas dentro del procedimiento.	
<b>Temporalización</b> Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>Personal responsable</b> Dpto. RRHH	
Medida acordada 3	
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.	

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis de un muestreo.
<b>Temporalización</b>	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH.
<b>Medida acordada 4</b>	
Informar a las empresas colaboradoras de selección de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Listado con el número de empresas que hayan colaborado en los procesos de selección e información remitida.
<b>Temporalización</b>	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente, en los procesos de selección para puestos/áreas masculinizadas.**

<b>Medida acordada 1</b>	
Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Análisis de un muestreo.
<b>Temporalización</b>	Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad con muestreo anual.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH
<b>Medida acordada 2</b>	



Revisar en las descripciones de puestos y requisitos requeridos que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

**Indicadores de seguimiento** Análisis de un muestreo.

**Temporalización** Desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad con muestreo anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

### Medida acordada 3

Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas

**Indicadores de seguimiento** Fuentes empleadas.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

### Medida acordada 4

Para cada puesto ofertado en aquellas áreas o departamentos donde no haya ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.

**Indicadores de seguimiento** Número de mujeres y hombres participantes en los procesos de selección.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

### Medida acordada 5

En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado en la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.

**Indicadores de seguimiento** Número de candidaturas por sexo en la terna final.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

#### Medida acordada 6

Aplicar el principio de discriminación positiva según el cual, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.

**Indicadores de seguimiento** Número de candidaturas y número de personas que acceden desagregado por sexo y puesto.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

#### Medida acordada 7

Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.

**Indicadores de seguimiento** Número de solicitudes y número de vacantes cubiertas por contratación interna y número de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

#### Medida acordada 8

Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.

**Indicadores de seguimiento** Colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.**

#### Medida acordada 1

Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

**Indicadores de seguimiento** Datos de distribución de la plantilla, por departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. RRHH

#### Medida acordada 2

Intentar reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, al menos en un 5%.

**Indicadores de seguimiento** Comparativa desagregada por sexo del número de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.

**Temporalización** A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal
<b>Medida acordada 3</b>	
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/o posibilidades 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo Informar canal de difusión que se usará. Informe anual.	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
<b>Medida acordada 4</b>	
Se adquiere el compromiso de 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	
<b>Temporalización</b>	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
<b>Medida acordada 5</b>	
Se adquiere el compromiso de establecer el principio de discriminación positiva en las vacantes a tiempo completo, según el cual, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo. Informe anual.	

<b>Temporalización</b>	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
<b>Medida acordada 6</b>	
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos desagregados por sexo correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, 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 lo han obtenido.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de transformaciones y aumentos de jornada y número de solicitudes desagregadas por sexo. Presentar tablas comparativas con las anteriores.	
<b>Temporalización</b>	anual.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH
<b>Medida acordada 7</b>	
Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, contemplando el tipo de contrato, jornada, y puesto.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Número de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	
<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH.

## ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.-** 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, 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 acordada 1	
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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> . Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	
<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH.
Medida acordada 2	
Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Definiciones de los puestos de trabajo	
<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Personal responsable</b>	Dpto. de Calidad
Medida acordada 3	
Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la	

organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.

**Indicadores de seguimiento** Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.

**Temporalización** A la mitad de la vigencia del Plan de Igualdad.

**Personal responsable** Dpto. de Calidad

#### Medida acordada 4

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

**Indicadores de seguimiento** Informe explicativo. Número de personas afectadas

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. de Calidad

#### Medida acordada 5

Informe anual de esta área

**Indicadores de seguimiento** Informe

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** RRHH y Dpto. de Calidad

## ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.-** Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades, en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género en sus respectivas áreas y objetivos, 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 acordada 1	
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> . Contenido de los cursos, modalidad de impartición, nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo, para personal de Estructura de la empresa.	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
Medida acordada 2	
Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
Medida acordada 3	



Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

**Indicadores de seguimiento** número de personas a las que se les ofrece, número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.

**Temporalización** Dos años.

**Personal responsable** Dpto. Formación

#### Medida acordada 4

Revisar en la Comisión de Seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

**Indicadores de seguimiento** Revisión de contenidos

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Comisión de seguimiento

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro a toda la formación planificada por la empresa

#### Medida acordada 1

Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)

**Indicadores de seguimiento** . Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios

<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 2</b>	
Difundir los cursos de formación anuales del área de limpieza, para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Medio de difusión y número de personas a las que llega. A través de wasap, de difusión de las delegaciones, o comunicación en nómina.	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 3</b>	
Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y en la medida que fuera posible, garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y número de interesadas.	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 4</b>	
Facilitar la realización de los cursos de formación dentro de la jornada laboral, para hacerla compatible con las responsabilidades familiares y personales.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo, justificar formación fuera de jornada	

<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 5</b>	
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de IT de larga duración.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se aplica
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 6</b>	
Se adquiere el compromiso de facilitar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar como mínimo, el 5% de participación de las mujeres. A revisar el porcentaje anualmente y en el caso de no alcanzarlo se justificará	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación. Justificar si las mujeres no se apuntan a los cursos
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 7</b>	
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	

**Indicadores de seguimiento** Informe de formación

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Dpto. Formación

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.- Promover y retener el talento femenino en la empresa

#### Medida acordada 1

Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.

**Indicadores de seguimiento** . Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Dpto. Formación

#### Medida acordada 2

Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.

**Indicadores de seguimiento** Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Dpto. Formación

## ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.-** 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 acordada 1	
Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	
<b>Indicadores de seguimiento</b> . Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Número de mujeres y hombres a quienes llega.	
<b>Temporalización</b>	Seis meses desde la aprobación del Plan.
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
Medida acordada 2	
Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
Medida acordada 3	
Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	

<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Personal responsable</b>	RRHH.
<b>Medida acordada 4</b>	
Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
<b>Medida acordada 5</b>	
Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	RRHH.
<b>Medida acordada 6</b>	
Priorizar 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	

<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	RRHH.
<b>Medida acordada 7</b>	
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de vacantes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	RRHH.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.**

<b>Medida acordada 1</b>	
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/as, etc.	
<b>Indicadores de seguimiento.</b>	Número de veces que se aplica y grupos
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH
<b>Medida acordada 2</b>	

Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.

**Indicadores de seguimiento** Número de hombres y mujeres que participan

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad. Revisión anual

**Personal responsable** Dpto. Formación

### Medida acordada 3

A lo largo de la vigencia del Plan, se intentará incrementar el porcentaje de mujeres al menos en un 10%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.

**Indicadores de seguimiento** Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** RRHH.

### Medida acordada 4

Incrementar la presencia de candidaturas del sexo infrarrepresentado en las promociones internas, al menos en un 5%. E informar en el caso de que no sea posible, de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.

**Indicadores de seguimiento** Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Gestoras de Administración-Área de personal -RRHH



Medida acordada 5	
Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa (campañas de promoción)	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	RRHH y Marketing
Medida acordada 6	
En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	RRHH.

## ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

Medida acordada 1	
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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> . Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 2	
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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 3	
Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja con una antigüedad de al menos un año, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	

**Temporalización** Anual.

**Personal responsable** Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.**

**Medida acordada 1**

Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

**Indicadores de seguimiento** . Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo

**Temporalización** Anual

**Personal responsable** RRHH

**Medida acordada 2**

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.

**Indicadores de seguimiento** Número de mujeres y hombres informados. Número de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH.

**Medida acordada 3**

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.

**Indicadores de seguimiento** Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo

**Temporalización** Durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH.

## ÁREA DE ACTUACIÓN 6: SALUD LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.-** 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.

Medida acordada 1	
Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	
<b>Indicadores de seguimiento</b> . Datos de siniestralidad por sexos y categoría	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 2	
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 3	
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se aplica el protocolo y resultados	

<b>Temporalización</b>	Anual.
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 4</b>	
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 5</b>	
Traslado a los Comités de seguridad y salud laboral de los cambios con la introducción de la perspectiva de género	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de comités a los que se ha trasladado
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 6</b>	
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Incorporación de la perspectiva de género
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales y Marketing
<b>Medida acordada 7</b>	
Incluir la categoría de igualdad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento. Se adquiere el compromiso de realizar encuestas, se detallarán el número de personas a las que se les ofrece y resultado final (personas que aceptan y rechazan).	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Informe a la Comisión de Seguimiento sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 8</b>	
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este. Para centros grandes y/o jornadas con derecho a descanso	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 9</b>	
Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.	

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Reunión
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales



## ÁREA DE ACTUACIÓN 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.-** 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.

Medida acordada 1	
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho. Siempre que se acredite con documento registro oficial	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número solicitudes a las que se aplica la medida desagregada por sexo.	
<b>Temporalización</b> Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad	
<b>Personal responsable</b> Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH	
Medida acordada 2	
Facilitar la excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	
<b>Temporalización</b> Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad	
<b>Personal responsable</b> Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH	
Medida acordada 3	
Posibilitar la reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente para cursar estudios oficiales que posibiliten la promoción profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 4</b>	
Posibilitar el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares de primer grado dependientes.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 5</b>	
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de familiares de primer grado dependientes (menores o mayores).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 6</b>	
Facilitar la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad

<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 7</b>	
Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de las personas 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 consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> 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.	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación del plan 6 meses y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 8</b>	
Facilitar la realización de jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 9</b>	
Permitir el abandono repentino y necesario de la persona trabajadora en casos de emergencia grave y vital de cónyuge, padre, madre o hijos/as, justificando a posteriori de forma documental.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 10</b>	
Posibilitar permisos recuperables, para las personas trabajadoras, por el tiempo necesario, para asistir a las tutorías del centro de estudios de las y los menores a su cargo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 11</b>	
Posibilitar permisos recuperables para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes a cargo de las personas trabajadoras, sólo por el tiempo indispensable.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 12</b>	
En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno que mejor permita conciliar con la vida familiar.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 13</b>	
Posibilitar el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH.
<b>Medida acordada 14</b>	
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 15</b>	
Aumento del permiso de lactancia en dos días laborales a adicionar al legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días consecutivos y completos, sin posibilidad de fraccionarlo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica.

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 16</b>	
Facilitar la lactancia y el disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, cuando así se solicite.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 17</b>	
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 familiares de primer grado dependientes	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 18</b>	
Estudio y desarrollo de programa de teletrabajo flexible, valorando aquellos puestos que lo permitan, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	

**Indicadores de seguimiento** Se adquiere el compromiso de estudiar y establecer un programa de teletrabajo. Indicando los puestos a los que se establece.

**Temporalización** Un año desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Dpto. RRHH y Comité de Dirección

#### **Medida acordada 19**

Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.

**Indicadores de seguimiento** Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación

**Temporalización** Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH

#### **Medida acordada 20**

Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. Justificado y continuado

**Indicadores de seguimiento** Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación

**Temporalización** Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH

#### **Medida acordada 21**

Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe resumen de medidas
<b>Temporalización</b>	Bianual
<b>Personal responsable</b>	RRHH.
<b>Medida acordada 22</b>	
Posibilitar la unión del permiso de nacimiento (16 semanas o 18 semanas parto múltiple) de hijo/a para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla.**

<b>Medida acordada 1</b>	
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos..., envío trimestral de la nómina en soporte papel) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces realizado y soporte
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	RRHH y Marketing



## ÁREA DE ACTUACIÓN 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.**

Medida acordada 1	
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Dpto. de Calidad y RRLL
Medida acordada 2	
Análisis 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	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Informe	
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
Medida acordada 3	
Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados, pudiendo acudir a centros, entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.	

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de candidaturas presentadas y número de veces que se aplica
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Gestoras de Administración- Área de Personal- RRHH
<b>Medida acordada 4</b>	
Facilitar el incremento durante la vigencia del plan de la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada, al menos en un 5%.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Comparativa anual en caso de no alcanzar a justificar el motivo
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH

## ÁREA DE ACTUACIÓN 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.**

Medida acordada 1	
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. 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 desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Estudio retributivo anual. Auditoria Salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	RRHH
Medida acordada 2	
Realizar un informe sobre las diferencias salariales encontradas, en caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan para su corrección o explicación de dichas diferencias. (en el supuesto de que la brecha salarial sea igual o superior al 25% la empresa debe corregir dicha brecha)	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Informe. Plan de corrección en su caso.
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b>	RRHH
Medida acordada 3	
Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y evitando discriminaciones para casos como las reducciones de jornada	

<b>Indicadores de seguimiento</b> Informe anual.
<b>Temporalización</b> Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b> RRHH
<b>Medida acordada 4</b>
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa
<b>Indicadores de seguimiento</b> Análisis de los conceptos salariales
<b>Temporalización</b> Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Personal responsable</b> RRHH

## ÁREA DE ACTUACIÓN 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Medida acordada 1	
Implantación y revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión del protocolo
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Responsable de Igualdad
Medida acordada 2	
Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
Medida acordada 3	
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Contenido y número de veces que se ha incluido
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad

<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales y Dpto. Formación
<b>Medida acordada 4</b>	
Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de formaciones y nº de horas
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación
<b>Medida acordada 5</b>	
Formar a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Nº de cursos, nº de personas y contenidos
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo**

<b>Medida acordada 1</b>	
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acciones y contenido de las mismas.

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Responsable de Igualdad
<b>Medida acordada 2</b>	
Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Responsable de Igualdad

## ÁREA DE ACTUACIÓN 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

Medida acordada 1	
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las 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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Muestra de comunicaciones	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 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 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 el RDL 9/2018.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de acreditaciones recibidas	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 3	
La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, en función del horario que dicha trabajadora proponga, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la prestación del	



servicio.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 4</b>	
La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. Siempre que sea posible atendiendo a la actividad de la empresa	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 5</b>	
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 22 meses. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 6</b>	
La trabajadora que tiene la consideración de víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 16 meses con	

reserva de puesto de trabajo. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 7</b>	
No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, determinadas por servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación y justificación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes que no se han podido aprobar y motivación.
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 8</b>	
Las salidas durante la jornada de trabajo a comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos recuperables, sin perjuicio de lo que se indica en los convenios colectivos de aplicación y Estatuto de los Trabajadores.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes que no se han podido aprobar y motivación.
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad. Se revisará a los dos años desde el inicio de vigencia
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales

Medida acordada 9	
Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite. Siempre que el puesto sea susceptible de la aplicación de esta medida.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes que no se han podido aprobar y motivación.	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 10	
La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes que no se han podido aprobar y motivación.	
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
Medida acordada 11	
Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Trascurrido el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo.	
<b>Indicadores de seguimiento</b> Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación	

<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 12</b>	
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.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>Medida acordada 13</b>	
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas
<b>Temporalización</b>	Desde la aprobación y durante la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Prevención de Riesgos Laborales

## ÁREA DE ACTUACIÓN 12: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.**

Medida acordada 1	
Formar y sensibilizar al personal encargado de los canales de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Formaciones realizadas
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. Formación y Marketing
Medida acordada 2	
Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna, a través de la página web y el envío de la nómina en soporte papel.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Publicación de la guía y medios utilizados para su difusión.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dpto. RRHH y marketing

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

Medida acordada 1
-------------------

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, en la página web y con aviso a las personas trabajadoras en el envío de la nómina en soporte papel.

**Indicadores de seguimiento** Creación de la sección y contenidos

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** RRHH y Marketing

#### Medida acordada 2

Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Se incluiría junto con el resto de las políticas y códigos éticos de la compañía.

**Indicadores de seguimiento** Creación de espacio y contenidos

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** RRHH y Marketing

#### Medida acordada 3

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. A través de Redes sociales, página web en general, mail ...

**Indicadores de seguimiento** Número de veces que se informa.

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** Marketing

#### Medida acordada 4

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.

**Indicadores de seguimiento** Creación de espacio y contenidos

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** RRHH y Marketing

#### Medida acordada 5

Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**Indicadores de seguimiento** Diseño y difusión de la campaña

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** RRHH y Marketing

#### Medida acordada 6

Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.

**Indicadores de seguimiento** Número de personas informadas

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** RRHH

#### Medida acordada 7

Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

**Indicadores de seguimiento** Aplicación de la medida

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

**Personal responsable** MARKETING

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

**Medida acordada 1**

Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.

**Indicadores de seguimiento** Campaña y contenido

**Temporalización** Anual

**Personal responsable** Dptos. MARKETING y RSC

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

**Medida acordada 1**

Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, las medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad.

**Indicadores de seguimiento** Acciones de difusión

**Temporalización** Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

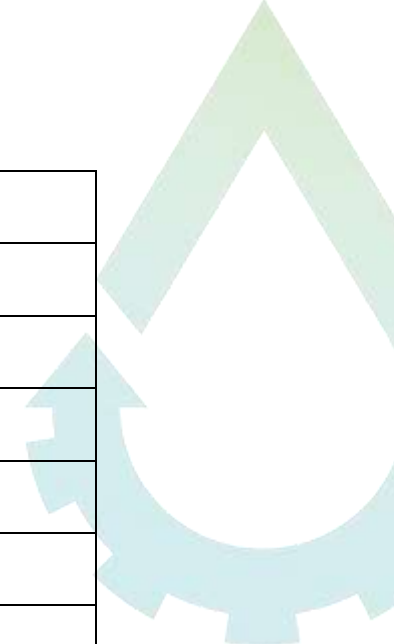
**Personal responsable** Dptos. Marketing y RRHH



<b>Medida acordada 2</b>	
Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Campaña y contenido
<b>Temporalización</b>	Anual
<b>Personal responsable</b>	Dptos. Marketing y RRHH
<b>Medida acordada 3</b>	
Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acciones y contenido
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Personal responsable</b>	Dptos. Marketing y RRHH

## CALENDARIO DE MEDIDAS POR TEMPORALIDAD

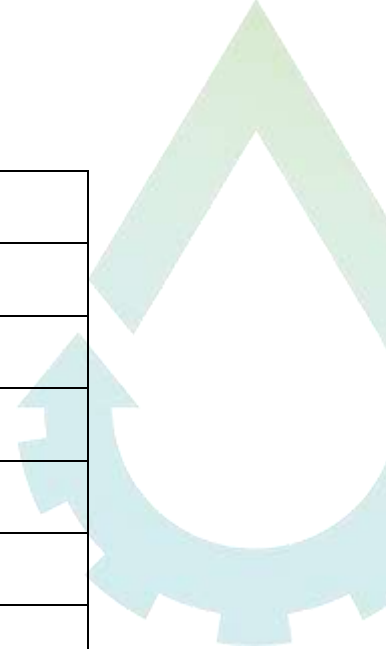
Inmediata, tras la publicación del Plan de Igualdad
Medida 0-1-1 Designar responsable de igualdad
Medida 0-1-2 Habilitar correo electrónico
Medida 0-1-3 Nombrar coordinadores de igualdad
Medida 1-1-4 Información empresas colaboradoras
Medida 1-2-1 Incluir en ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten presentarse a mujeres
Medida 1-2-2 Revisar las descripciones de puestos
Medida 7-1-1 Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho
Medida 7-1-10 Permisos recuperables para asistir a tutorías de centros de estudios
Medida 7-1-11 Permisos recuperables para acompañar a consultas medicas
Medida 7-1-12 Equilibrar turnos de trabajo si ambos progenitores trabajan en la empresa
Medida 7-1-13 Cambio turno o movilidad geográfica para progenitores con guarda legal o custodia no compartida
Medida 7-1-14 Preferencia para elegir vacaciones
Medida 7-1-15 Permiso de lactancia
Medida 7-1-16 Facilitar lactancia y disfrute vacaciones tras permiso por nacimiento
Medida 7-1-17 Mejoras excedencias por guarda legal o cuidado personas dependientes



Medida 7-1-19 Posibilidad de distribución irregular o no diaria de jornada reducida
Medida 7-1-2 Excedencia de 1 año por estudios oficiales
Medida 7-1-20 Flexibilizar el permiso de hospitalización
Medida 7-1-22 Posibilitar unir permiso nacimiento a las vacaciones
Medida 7-1-3 Reducción de jornada y/o adaptación temporal por estudios oficiales
Medida 7-1-4 Cambio de turno y/o movilidad geográfica con familiares a cargo de 1º grado dependientes
Medida 7-1-5 Reserva de puesto de trabajo durante excedencia por cuidado familiares 1º grado
Medida 7-1-6 Flexibilidad horaria y adaptación de jornada, por motivos personales
Medida 7-1-8 Facilitar jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año
Medida 7-1-9 Permitir abandono repentino y necesario de la persona trabajadora
Medida 7-2-1 Campañas informativas y de sensibilización
Medida 10-1-3 Incluir en la formación de PRL, formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
Medida 10-1-4 Formación a los delegados y delegadas de prevención
Medida 10-1-5 Formación a mandos y personal de gestión de equipos y a la Comisión de Seguimiento
Medida 10-2-1 Acciones de sensibilización para la plantilla
Medida 11-1-1 Informar a la plantilla

Medida 11-1-10 Recolocación
Medida 11-1-11 Aumento tiempo en reserva puesto de trabajo por traslado
Medida 11-1-12 Complementar los procesos de IT al 100%
Medida 11-1-13 Colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos
Medida 11-1-2 Medios de acreditación de víctima de violencia de género
Medida 11-1-3 Reordenación del tiempo de trabajo
Medida 11-1-4 Traslado de centro de trabajo
Medida 11-1-5 Suspensión del contrato de trabajo
Medida 11-1-6 Excedencia
Medida 11-1-7 Faltas de asistencia y puntualidad
Medida 11-1-8 Salidas durante la jornada de trabajo
Medida 11-1-9 Teletrabajo
<b>Continúa, durante toda la vigencia del Plan</b>
Medida 1-3-4 Cubrir puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado
Medida 1-3-5 Principio de discriminación positiva en vacantes a tiempo completo
Medida 3-2-1 Revisar los criterios de acceso a los cursos
Medida 3-2-2 Difundir cursos de formación de limpieza, para que llegue a toda la plantilla incluidas las personas en excedencia,

vacaciones...
Medida 3-2-3 Facilitar participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas
Medida 3-2-4 Facilitar cursos de formación dentro de la jornada laboral
Medida 3-2-5 Acciones formativas de reciclaje
Medida 4-1-2 Procedimiento difusión de vacantes
Medida 4-1-4 Promociones internas con jornada parcial a puestos de coordinación/mandos
Medida 4-1-5 Garantizar Promoción profesional a personas trabajadoras con medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Medida 4-1-6 Priorizar promociones internas frente a contratación externa
Medida 4-2-1 En puestos donde están infrarrepresentadas
Medida 4-2-2 En puestos de responsabilidad
Medida 4-2-4 incrementar en un 5% candidaturas en puestos donde estén infrarrepresentadas
Medida 4-2-5 Campañas de promoción
Medida 4-2-6 Informe
Medida 5-1-2 Uniformidad
Medida 5-2-2 Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo
Medida 5-2-3 Cubrir puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno

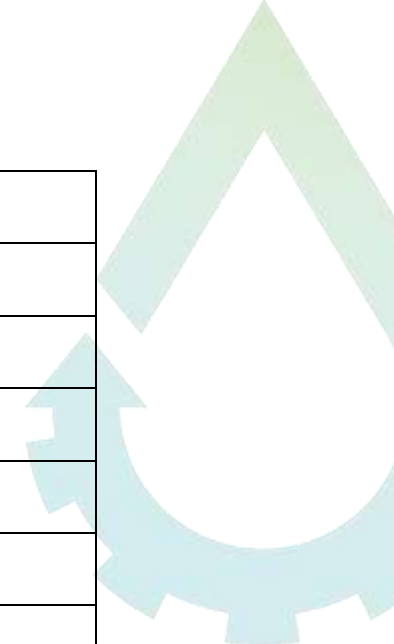


Medida 6-1-4 Considerar variables relacionas con el sexo en la recogida de datos
Medida 6-1-5 Informar a comités de seguridad y salud laboral
Medida 6-1-6 Campañas sobre seguridad y bienestar
Medida 6-1-7 Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales
Medida 6-1-9 Reunión con el responsable de Salud Laboral
Medida 9-1-4 Objetividad de los conceptos que definen la estructura salarial
Medida 10-1-1 Revisión del procedimiento
Medida 10-1-2 Formación a la Comisión de Investigación
Medida 12-2-1 Para la plantilla
Medida 12-2-2 Introducir en la página web de la empresa
Medida 12-2-3 Para empresas colaboradoras y proveedoras
Medida 12-2-4 Para nuevas incorporaciones
Medida 12-2-5 Campaña específica de difusión del plan de igualdad
Medida 12-2-6 Difundir en la empresa quien es la persona responsable de igualdad
Medida 12-2-7 Utilizar logotipos en campañas publicitarias
Medida 12-4-1 Difundir las medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad
Medida 12-4-3 Visibilizar uso de permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad

<b>A los 6 meses, tras la publicación del Plan</b>
Medida 1-1-1 Desarrollar procedimiento selección
Medida 4-1-1 Procedimiento de promoción
Medida 7-1-7 Procedimiento para solicitud de adaptación horaria de la jornada
<b>Periodicidad anual, a lo largo de la vigencia del Plan</b>
Medida 1-1-2 Revisar documentos procesos de selección
Medida 1-1-3 Revisar ofertas empleo
Medida 1-2-3 En puestos infrarrepresentados
Medida 1-2-4 Puestos y/o departamentos sin mujeres
Medida 1-2-5 Procesos de selección y promoción, se contará en la terna final con una persona del sexo infrarrepresentado
Medida 1-2-6 Aplicar principio de discriminación positiva
Medida 1-2-7 Garantizar candidaturas de personal interno, frente a personal externo
Medida 1-2-8 Colaboración con organismos de formación
Medida 1-3-1 Informe distribución de la plantilla
Medida 1-3-3 Informar a la plantilla a tiempo parcial de vacantes a jornada completa
Medida 1-3-6 Informe de las transformaciones (eventual a fijo) (tiempo parcial a jornada completa)
Medida 1-3-7 Informe de subrogaciones y nuevas contrataciones

Medida 2-1-1 Utilizar términos neutros
Medida 2-1-2 Definir funciones de cada puesto de trabajo
Medida 2-1-4 Evaluación del encuadramiento profesional
Medida 2-1-5 Informe Clasificación Profesional
Medida 3-1-1 Formar al personal encargado de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de salarios
Medida 3-1-2 Formar en igualdad a la RLPT
Medida 3-1-4 Revisar los contenidos de los módulos y cursos
Medida 3-2-7 Informe de la evolución formativa de la plantilla
Medida 4-1-3 Registro de nivel de estudios y formación de la plantilla
Medida 4-1-7 Seguimiento anual de promociones
Medida 4-2-3 Incrementar en un 10% las promociones en puestos donde estén infrarrepresentadas
Medida 5-1-1 Análisis de las condiciones de trabajo
Medida 5-1-3 Entrevistas de salida en bajas voluntarias
Medida 5-2-1 Informe distribución de la plantilla
Medida 6-1-1 Informe de siniestralidad
Medida 6-1-2 Revisar y difundir protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
Medida 8-1-1 Revisión del equilibrio por sexo de la plantilla





Medida 8-1-2 Informe de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes
Medida 8-1-3 Buscar candidaturas de mujeres en áreas o departamentos masculinizados
Medida 9-1-1 Registro salarial
Medida 9-1-2 Informe diferencias salariales
Medida 9-1-3 Informe de los complementos y bonus
Medida 10-2-2 Informe
Medida 12-3-1 Campaña del día internacional contra la violencia de género
Medida 12-4-2 Campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar
<b>Al año de la publicación del Plan</b>
Medida 7-1-18 Desarrollo programa de teletrabajo flexible
<b>A los 2 años de la publicación del Plan</b>
Medida 2-1-3 Revisión y seguimiento de la valoración de puesto de trabajo
Medida 3-1-3 Formar en igualdad a toda la plantilla
Medida 7-1-21 Informe medidas de conciliación implantadas
<b>A los 4 años de la publicación del plan</b>
Medida 1-3-2 Reducir en un 5 % la contratación indefinida y a jornada completa entre mujeres y hombres
Medida 3-2-6 Facilitar participación de mujeres en formación específica de puestos masculinizados, alcanzar el 5% de participación de

mujeres
Medida 3-3-1 Desarrollar programas formativos en capacidades directivas
Medida 3-3-2 Programas formativos en puestos infrarrepresentados
Medida 6-1-8 Habilitar espacios para descanso de la plantilla y las embarazadas
Medida 8-1-4 Incremento de un 5% de mujeres en puestos infrarrepresentadas
Medida 12-1-1 Formar al personal encargado de los canales de comunicación de la empresa
Medida 12-1-2 Realizar y difundir guía de lenguaje inclusivo

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

---

El seguimiento y revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá con carácter ordinario una vez al año y, extraordinariamente cuando así lo inste cualquiera de las partes.

Se habilita una dirección de correo electrónico [plandeigualdad@ibergest.net](mailto:plandeigualdad@ibergest.net), para dudas y consultas referentes al contenido y ejecución del Plan de Igualdad.

El Responsable de Igualdad coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión de Seguimiento que se regirá conforme a su Reglamento de funcionamiento.

A través de la evaluación del Plan de Igualdad se comprobará el grado de cumplimiento de las medidas acordadas y su desarrollo, así como el impacto que haya tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la empresa, valorando la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implantación y las necesidades de continuación y/o modificación.

Para llevar a cabo la evaluación del Plan, se tendrán en cuenta los informes de seguimiento realizados por el personal o departamento responsable de la implementación de cada una de las medidas, así como la opinión y criterio de la Comisión de Seguimiento.

La recopilación de información para realizar un correcto sistema de seguimiento y evaluación recaerá en la Comisión de Seguimiento, con el apoyo de la Dirección de la empresa y los departamentos implicados en la realización de cada una de las medidas. Para ello cumplimentarán **un informe de seguimiento** anual por cada medida en la que se incluirán todos los datos cuantitativos y cualitativos referentes a su implementación y las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de dichos datos.

Una vez obtenidas las conclusiones y reflexiones que nos aportan los informes de seguimiento entramos en la **fase de evaluación**, que se estructura en torno a tres ejes fundamentales para informar ¿qué se ha hecho?, ¿cómo se ha hecho? y ¿qué se ha conseguido?:

<b>Evaluación de resultados</b>	Grado de cumplimiento de las medidas planteadas en el Plan de Igualdad
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
<b>Evaluación de procesos</b>	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
<b>Evaluación del impacto</b>	Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
	Reducción de desequilibrios detectados entre mujeres y hombres



## COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

---

### Componentes de la Comisión de Seguimiento:

- en representación de la empresa, por cuatro mujeres y tres hombres.
- en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con RLPT, por 5 mujeres
- en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin RLPT, por 2 mujeres

### Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

- La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
- La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.



## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

---

En los supuesto de que, del informe de seguimiento o evaluación, se plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se acordarán dichas medidas en una reunión de la Comisión de seguimiento.

Del mismo modo, deberá revisarse, en todo caso, y si procede, modificarse, cuando de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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 han servido de base para su elaboración.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad de Interactiva Facility, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas, mediante el acuerdo que alcance la mayoría absoluta de la representación de las personas trabajadoras y de la empresa, que componen la Comisión.