
PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

Junio de 2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA
6. VIGENCIA
7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
9. MEDIDAS E INDICADORES
 - 9.1 ÁMBITO CULTURA I GESTIÓN ORGANIZATIVA
 - 9.2 ÁMBITO INFARREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - 9.3 ÁMBITO ACCESO A LA ORGANIZACIÓN
 - 9.4 ÁMBITO FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA
 - 9.5 ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
 - 9.6 ÁMBITO RETRIBUTIVO
 - 9.7 ÁMBITO TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD
 - 9.8 ÁMBITO COMUNICACIÓN NO SEXISTA
 - 9.9 ÁMBITO ACCESO SALUD LABORAL
 - 9.10 ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
11. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
12. ANEXO I: Encuesta Igualdad.
13. ANEXO II: Resultados Encuesta Igualdad
14. ANEXO III: Reglamento Comisión de Igualdad.
15. ANEXO IV: Compromiso de la Dirección.
16. ANEXO V: Auditoría Retributiva (Conclusiones)

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

CONTEXTO EMPRESARIAL

El presente documento pretende formalizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, documentando las áreas de trabajo y las medidas que conformarán nuestra actuación en este ámbito, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

El compromiso de E. BACHILLER B, S.A con el respeto a la diversidad, el rechazo de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o ideología, el impulso de políticas de promoción, contratación, retribución, formación y desarrollo de nuestros profesionales conforme a criterios basados en la equidad y el mérito, nuestra apuesta decidida por las políticas que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, son reflejo de nuestros valores corporativos y de nuestra identidad empresarial.

El contenido de este documento presenta, por tanto, de forma ordenada y sistemática, y de acuerdo con las exigencias legales vigentes en esta materia, un conjunto de medidas orientadas a una concepción integral e igualitaria del desarrollo de las personas tanto en el ámbito laboral como personal.

CONTEXTO JURIDICO.

El Plan de Igualdad de E. BACHILLER B, S.A es una medida que nace en cumplimiento de lo preceptuado en la Ley Orgánica 3/2007 para Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto Ley 901/2020 y el Real Decreto Ley 902/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El principio de igualdad es reconocido por nuestra Constitución, que en su **artículo 14** enuncia el principio jurídico universal de igualdad y declara que todos los españoles como iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

PLAN DE IGUALDAD

Igualmente, este principio se recoge en diversas normas internacionales tales como el Tratado de Ámsterdam, el Tratado de Roma y diversas directivas comunitarias como la 2002/73/CE y la 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Conforme a todo ello se ha llevado un diagnóstico sobre la situación de la igualdad en nuestra organización y el presente Plan de Igualdad que afectará a todos los trabajadores y colaboradores de E. BACHILLER B, S.A.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de E. BACHILLER B, S.A. se estructura en los siguientes apartados:

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

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Personas responsables
- Plazos de ejecución

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

PLAN DE IGUALDAD

1. Ámbito cultura y gestión organizativa.
2. Ámbito infrarrepresentación femenina.
3. Ámbito acceso a la organización.
4. Ámbito formación interna y/o continua.
5. Ámbito promoción y desarrollo profesional.
6. Ámbito retributivo.
7. Ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
8. Ámbito comunicación no sexista.
9. Ámbito acceso salud laboral.
10. Ámbito prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

3.DEFINICIONES PREVIAS.

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

PLAN DE IGUALDAD

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Acoso moral o mobbing:** agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- **Medidas de acción positiva:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

PLAN DE IGUALDAD

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

PLAN DE IGUALDAD

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de E. BACHILLER B, S.A. y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido el personal contratado por ETT.

5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad en la Empresa E. BACHILLER B, S.A.

Dicha Comisión está formada:

Por la parte empresarial por Celso Arcas Sancho, Vanessa Nieto Padilla y Luis Naspler Bascuñana. Por la representación legal de los trabajadores Joana Ortés González (CCOO), Marc Pedrós Manchado (CCOO), David Galván Rodríguez (CCOO) y Jesús Garrido Egea (CCOO).

6. VIGENCIA.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 01 de junio de 2022 al 31 de mayo de 2026.

PLAN DE IGUALDAD

7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.

El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la Ley Orgánica de Igualdad, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El **principio de no discriminación**, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El **principio de igualdad de oportunidades**, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.
- El **principio de igualdad retributiva**, realizando una auditoria retributiva.

Así, se ha analizado, tanto de un punto de vista cuantitativo como cualitativo, la situación en relación con los siguientes ámbitos:

- **Mapa laboral**: composición de la plantilla: edad, antigüedad, y estructura organizativa desagregado por sexo
- **Estrategia de igualdad**, analizando la labor de sensibilización interna de la empresa y la comunicación externa e interna.
- **Acceso al empleo y forma de contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación, promoción y desarrollo profesional.**
- **Retribución.**
- **Conciliación entre la vida laboral, personal y profesional**: ordenación del tiempo de trabajo y otras medidas de conciliación.
- **Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer y acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- **Auditoria Salarial.**
- **Infrarrepresentación femenina.**

PLAN DE IGUALDAD

Por último y de acuerdo con los resultados de este análisis (Anexo III), se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras (Capítulo 9- Medidas e Indicadores)

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

8.1 – Objetivos generales:

- a) Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- b) Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.
- c) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- d) Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
- e) Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- f) Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

8.2 – Objetivos específicos:

8.2.1 – Acceso a la empresa y selección.

- a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- b) Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.

PLAN DE IGUALDAD

- c) Buscar una mayor presencia de la mujer en las entrevistas a realizar por la Compañía.
- d) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

8.2.2 – Clasificación profesional.

- a) Garantizar 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.
- b) Analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

8.2.3 – Formación.

- a) Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa.
- b) Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
- c) Formación para el desarrollo profesional.

8.2.4 – Promoción profesional.

- a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes,

PLAN DE IGUALDAD

fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

- b) Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

8.2.5 – Condiciones de trabajo.

- a) Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.
- b) Garantizar que los trabajadores de sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

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

- a) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- b) Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- c) Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

8.2.7 – Infrarrepresentación femenina.

- a) 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.
- b) Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

PLAN DE IGUALDAD

8.2.8 – Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

- a) Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla

8.2.9 – Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- a) Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.2.10 – Comunicación.

- a) Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- b) Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
- c) Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

PLAN DE IGUALDAD

9. MEDIDAS E INDICADORES

Cultura y gestión organizativa.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.	1	Difusión del Plan de igualdad a través de los canales de comunicación habituales en la empresa, informando a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones y medidas contempladas en el mismo.	Comisión Igualdad	Evidencias difusión Plan de Igualdad (mails etc.)	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente		Segundo trimestre 2022	2T			
		2	Acciones de sensibilización en materia de igualdad, diversidad e inclusión, organizando campañas, cursos etc. cuyo fin sea potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de la organización hacia las situaciones de desigualdad o discriminación entre hombres y mujeres.	Comisión Igualdad	Numero de acciones acciones realizadas y personal al que se ha dirigido (taller/ oficinas)	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Vigencia del Plan				
		3	Informar del posicionamiento de la Empresa en lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (proveedores y clientes).	Todos los Departamentos	Numero Comunicado enviados	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente		Segundo trimestre 2023		2T		
		4	Realizar un análisis para detectar situaciones cotidianas en la Empresa que puedan suponer una discriminación o trato no igualitario por motivo de genero (p.ej. preparación cafés visitas, calendarios taller, uso lavabos, etc.) y realizar medidas correctoras.	Comisión Igualdad	Numero de acciones derivadas de dicho análisis, actas de reunión	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Segundo trimestre 2022	2T			
		5	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la Comisión de Igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Departamento IT	Correo electrónico creado	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente		Segundo trimestre 2022	2T			
		6	Creación y comunicación de funciones de la figura del "Agente de Igualdad".	Comisión Igualdad	Comunicados de creación de la figura, evidencias de su actuación	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente		Segundo trimestre 2022	2T			
		7	Solicitar distintivos o certificaciones públicas o privadas de igualdad y diversidad.	Comisión Igualdad	Distintivos/certificaciones conseguidos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

Infrarrepresentación femenina.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	8	Incrementar en un 10% el numero de mujeres en la Empresa.	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	% de Incremento del numero de mujeres Empresa	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		9	Incorporar mujeres en posiciones de responsabilidad intermedias (Project Manager, Proyectistas, Técnicas en general) para que a futuro puedan optar a promociones de responsables de Dpto.	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	% de Incremento del numero de mujeres por departamento/categoría profesional de posiciones intermedias	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		10	En los procesos de selección, en igualdad de condiciones seleccionar al género menos representado.	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	Nº de procesos de selección donde se ha aplicado la clausula de preferencia, Nº total de procesos en igualdad de condiciones , nº total de procesos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		11	Establecer relaciones de colaboración con centros de formación específica con la finalidad de promover la incorporación de personal femenino en los talleres de fabricación, almacén, mecánica,.. (grupos profesionales y puestos masculinizados).	RRHH	Número de acuerdos con centros formativos y numero de mujeres incorporadas por esta vía.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		12	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	RRHH, Comisión Igualdad	Actas reunión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Vigencia del Plan				

PLAN DE IGUALDAD

Acceso a la organización.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando cualquier sesgo por motivo de género	13	Elaborar un guion de "preguntas a evitar" para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género, asegurando que ningún criterio de selección será establecido según su situación familiar, personal o de género.	RRHH, Comisión Igualdad	Evidencia guion de preguntas a evitar y evidencia de comunicación del mismo a Rbles. Dpto.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Tercer trimestre 2022	3T			
		14	En las ofertas de empleo se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	RRHH	Análisis de ofertas de empleo publicadas	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Tercer trimestre 2022	3T			
		15	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	RRHH	Análisis de ofertas de empleo publicadas	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Tercer trimestre 2022	3T			
		16	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	RRHH	Número DPT'S revisadas por numero total de DPT	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Cuarto trimestre 2022	4T			
		17	Se elaborará una descripción para todos los nuevos puestos de trabajo determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieran cada uno de ellos	RRHH	Número DPT'S creadas	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		18	Eliminación de todas las referencias de género en el envío de los CVs a los responsables de las distintas unidades o departamentos y personas implicadas en el proceso de selección, en la medida de lo posible "cv ciego".	RRHH	Evidencia mails envió c.v. a Responsables, análisis de muestreo de CV modificados.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		19	Exigir el cumplimiento del principio de Igualdad a empresas externas de selección	RRHH	Evidencia mails envió a empresas selección	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Cuarto trimestre 2022	4T			
		20	Análisis anual candidaturas desagregadas por sexo	RRHH, Comisión Igualdad	Nº Candidaturas presentadas desagregadas por sexo en cada vacante publicada	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		21	Revisión periódica por parte de la Comisión del uso del lenguaje inclusivo en los procesos de selección	RRHH, Comisión Igualdad	Análisis de un muestreo de ofertas (oficina y taller) Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		22	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	RRHH, Comisión Igualdad	Nº contratación de desagregadas por sexo según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
23	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo	RRHH, Comisión Igualdad	Nº contratos transformados de temporales a indefinidos desagregados por sexo según área profesional y puesto. Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan						

Formación interna y/o continua.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	24	Realizar acciones formativas en materia de Igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad	RRHH, Comisión Igualdad	Registros inscripción a acciones formativas	A cuenta del presupuesto anual de la empresa destinado a formación.	Bianual	Tercer trimestre 2022	3T			
		25	Identificar, programar y realizar acciones formativas en materia de Igualdad a toda la plantilla, adaptadas a los distintos colectivos de la Empresa.	RRHH, Comisión Igualdad	Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/Nº total de personas trabajadoras.	A cuenta del presupuesto anual de la empresa destinado a formación.	Semestral	Cuarto trimestre 2022	4T			
		26	Revisar en la Comisión de Igualdad, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en Igualdad	RRHH, Comisión Igualdad	Revisión de contenidos Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		27	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. Publicación mediante los canales de comunicación. Establecimiento de canales de comunicación de la oferta formativa así como de los medios de solicitud.	RRHH	Evidencias comunicación de la oferta formativa existente, abierta para todos los trabajadores. Evidencias establecimiento canales de comunicación	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Cuarto trimestre 2022	4T			

PLAN DE IGUALDAD

Promoción y desarrollo profesional

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes	29	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentada	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	Nº de mujeres promocionadas/ Numero de casos en igualdad de condiciones/Nº de promociones totales	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		30	Facilitar promoción interna de toda la plantilla, solo acudiendo a contratación externa a la empresa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	Nº promociones internas (desagregadas por sexo y puesto), Nº promociones (desagregadas por sexo y puesto).	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		31	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	RRHH	Registro del nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

Retributivo.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
RETRIBUTIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, eliminación de la brecha salarial	32	Realizar una auditoria retributiva de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	RRHH	Informe auditoría retributiva	Coste 1.500EUR		Segundo trimestre 2022		2T		
		33	En el caso de identificarse diferencias salariales entre mujeres y hombres en el mismo grupo profesional, categoría o puesto de trabajo de igual valor, se tomarán las medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	Actualización anual registro salarial	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				
		34	Implantar un sistema de seguimiento con periodicidad anual del registro retributivo, para detectar posibles diferencias en las masas salariales clasificadas por categorías profesionales y por género, reflejando las medias aritméticas y las medianas	RRHH, Comisión Igualdad	Actualización anual registro salarial	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

PLAN DE IGUALDAD

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD	Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	35	Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas laborales. Realizar campañas de divulgación y actualizaciones de legislación de los derechos de forma periódica.	RRHH, Comisión Igualdad	Evidencias campaña divulgación	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Primer Trimestre 2023		1T		
		36	Comunicar las medidas de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas laborales en el Plan de Acogida de nuevos empleados.	RRHH, Comisión Igualdad	Copia Plan de acogida nuevos empleados	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Primer Trimestre 2023		1T		
		37	Analizar y proponer a Dirección la posibilidad de establecer nuevas medidas de conciliación en el seno de la Empresa	RRHH, Comisión Igualdad	Acta reunión Comisión Igualdad	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

Comunicación no sexista.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
COMUNICACIÓN NO SEXISTA	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.	38	Elaboración y publicación de un "Manual de Estilo" para uso interno en el ámbito de las comunicaciones en el ámbito de la Empresa	RRHH, Comisión Igualdad, Marketing	Evidencias "Manual de Estilo" y canal de difusión empleado	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Segundo trimestre 2023		2T		
		39	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y comunicación no sexista del lenguaje.	RRHH, Comisión Igualdad, Marketing	Formaciones realizadas y nº personas y cargos que participan en la formación.	A cuenta del presupuesto anual de la empresa destinado a formación.	Anual	Tercer trimestre 2022		3T		
		40	Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones externas (web, publicaciones, mailings etc.)	Marketing	Análisis comunicaciones externas	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Cuarto trimestre 2022		4T		
		41	Definir y llevar a cabo campañas de sensibilización del día conmemorativo del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género contra la Mujer), u otras, vía Dpto. de Marketing. (Taller y oficinas)	RRHH, Comisión Igualdad, Marketing	Campañas llevadas a cabo y personal al que se ha dirigido (Taller/Oficinas).	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Semestral	Primer Trimestre 2023		1T		

Acceso salud laboral.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
ACCESO SALUD LABORAL	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con	42	Establecer y comunicar un protocolo de prevención de los puestos de trabajo o actividades que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.	RRHH/PRL	Evidencia protocolo, evidencia de difusión del mismo y nº de personas afectadas.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Segundo trimestre 2023		2T		
		43	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría.	RRHH/PRL	Datos de siniestralidad por sexo y categoría. Evidencia informe	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

PLAN DE IGUALDAD

Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

AMBITO	OBJETIVOS	Nº MEDIDA	MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	RECURSOS	FRECUENCIA SEGUIMIENTO	TEMPORALIZACIÓN/ PLAZO	2022	2023	2024	2025
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.	44	Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de los diferentes tipos de acoso etc) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. Así como la información y modelos para efectuar las denuncias o quejas, el compromiso de confidencialidad de la persona que tenga conocimiento o investigue los hechos y los derechos y obligaciones de las mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH, Comisión Igualdad	Evidencias comunicación protocolo a plantilla y nuevas incorporaciones.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Tercer trimestre 2022	3T			
		45	Formar a los delegados de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH, Responsables Dpto., Dirección	Formaciones realizadas y nº horas.	A cuenta del presupuesto anual de la empresa destinado a formación.	Anual	Segundo trimestre 2023		2T		
		46	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH/PRL	Formaciones realizadas y contenido.	A cuenta del presupuesto anual de la empresa destinado a formación.	Anual	Tercer trimestre 2023		3T		
		47	La Comisión de Seguimiento realizará un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas.	Comisión Igualdad	Informe anual realizado. Nº de denuncias y resultado.	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realiza internamente	Anual	Vigencia del Plan				

10 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, en aras a conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, la Comisión de Igualdad realizará reuniones de seguimiento de forma periódica, según la programación y periodicidad de seguimiento establecida en cada acción del Plan de Igualdad, realizando los correspondientes informes de seguimiento y actas de reunión, lo que permitirá identificar las posibles dificultades surgidas durante la implementación de las medidas, así como las necesidades de corrección que puedan resultar de aplicación.

11 PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.


Si en el transcurso de las reuniones de seguimiento del presente Plan de Igualdad llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad, según la programación y periodicidad establecida, se considerase conveniente por la Comisión de Igualdad, las medidas del presente Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en caso de apreciarse que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación a los objetivos propuestos.

En caso de discrepancia, se actuará conforme a lo dispuesto en el REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD que establece textualmente “las decisiones de la Comisión de igualdad a se adoptarán se adoptarán de forma general por consenso, y que en caso de no acuerdo, serán sometidas a votación, siendo en este caso, adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Y que se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante”.

La Comisión de Igualdad se encargará de llevar a cabo una evaluación intermedia a la mitad del periodo de vigencia del Plan y una final del Plan de Igualdad, y de elaborar, tras las mismas, los correspondientes informes de evaluación a partir de la información y los datos recopilados en relación al periodo correspondiente.

PLAN DE IGUALDAD

12 ANEXO I-ENCUESTA DE IGUALDAD



Porque tu opinión **NOS IMPORTA** y dentro del proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la empresa, desde **BACHILLER** hemos acordado realizar una encuesta **VOLUNTARIA Y ANONIMA** sobre igualdad entre mujeres y hombres a toda nuestra plantilla, con el fin de conocer las opiniones sobre este tema, y/o si fuera necesario tomar algún tipo de mejora o medida.

La entrega de esta encuesta se realizará en las urnas destinadas a tal efecto en los siguientes lugares (fecha entrega máxima **Viernes 12/11/2021**):

- Oficinas : Área de Recepción
- Taller : Zona Cafetería Taller Mecánico (Nave 3)

1.- Indica tu género: Hombre Mujer No binario

2.- Indica tu rango de edad: Hasta 30 años Entre 31 y 50 Más de 50

Por favor valora las siguientes preguntas entre 1 y 10, dónde 1 es TOTALMENTE EN DESACUERDO Y 10 TOTALMENTE DE ACUERDO:

3.- ¿Crees que la selección de personal en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4.- ¿Crees que la promoción interna en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.- ¿Crees que la formación interna/externa en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6.- ¿Crees que la retribución en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9.- En general, teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿Qué grado de satisfacción tienes de BACHILLER en materia de igualdad entre hombres y mujeres?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10.- Estás de acuerdo con la necesidad de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en BACHILLER?: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Por favor, responde SI o NO a las siguientes cuestiones:

11.-¿Te has sentido alguna vez discriminado/a en la empresa por razón de sexo?: SI ___ NO ___

12.- En caso de acoso en el ámbito laboral (sufrido o conocido) por razón de sexo, ¿Conoces cómo debes actuar dentro de la organización?: SI ___ NO ___

13.- ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en el ámbito laboral?: SI ___ NO ___

14.- En el caso que hayas tenido conocimiento de cualquier tipo de acoso sexual en el ámbito laboral, ¿se ha resuelto?: SI ___ NO ___

15.- ¿Sabes qué es un plan para la igualdad de mujeres y hombres en una empresa?: SI ___ NO ___

PLAN DE IGUALDAD

16.- ¿Qué medidas crees que debería promover BACHILLER para la igualdad entre hombres y mujeres?:

Gracias por tu colaboración.

PLAN DE IGUALDAD

13 ANEXO II-RESULTADOS ENCUESTA IGUALDAD

ENCUESTA IGUALDAD E.BACHILLER

Resultado y análisis de la encuesta de igualdad celebrada en bachiller la semana del 8 al 12 de noviembre de 2021.

0.- PARTICIPACION:

Total encuestas recogidas:77

Total censo: 172

Total participación: 44,76%

1.- GÉNERO:

	<u>ENCUESTAS</u>	<u>S/PART</u>	<u>S/PLANTILLA</u>
HOMBRE	61	79,22%	39,87%
MUJER	14	18,18%	73,68%
NC	2	2,60%	
TOTAL	77	100,00%	44,77%

2.- EDAD:

	<u>-30</u>	<u>30<X<50</u>	<u>+50</u>	<u>TOTAL</u>
HOMBRE	10	38	13	61
MUJER	0	14	0	14
TOTAL	10	52	13	75

PLAN DE IGUALDAD

RESULTADO PREGUNTAS VALORATIVAS 1- 10

En las siguientes preguntas, la leyenda se corresponde con:

HOMBRE: 1 EDAD – 30: 1
 MUJER: 2 EDAD: 30>X>50: 2
 EDAD +50: 3

3.- ¿Crees que la selección de personal en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?:

PREGUNTA 3			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	7,9
1	2	38	6,06
1	3	13	6,09
2	1	0	
2	2	14	4,3
2	3	0	
1	TODAS	55	6,4
2	TODAS	14	4,31
TODAS	TODAS	69	5,97

4.- ¿Crees que la promoción interna en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?:

PREGUNTA 4			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	8,3
1	2	38	6,32
1	3	13	4,67
2	1	0	
2	2	14	3,62
2	3	0	
1	TODAS	55	6,41
2	TODAS	14	3,62
TODAS	TODAS	69	4

PLAN DE IGUALDAD

5.- ¿Crees que la formación interna/externa en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?:

PREGUNTA 5			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	8,5
1	2	38	6,53
1	3	13	5,9
2	1	0	
2	2	14	4,23
2	3	0	
1	TODAS	55	6,77
2	TODAS	14	4,23
TODAS	TODAS	69	6,25

6.- ¿Crees que la retribución en BACHILLER se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?:

PREGUNTA 6			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	8,4
1	2	38	6,34
1	3	13	5,2
2	1	0	
2	2	14	3,44
2	3	0	
1	TODAS	55	6,53
2	TODAS	14	3,44
TODAS	TODAS	69	5,97

7.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?:

PREGUNTA 7			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	4,9
1	2	38	6,19
1	3	13	6,09
2	1	0	
2	2	14	4,86
2	3	0	
1	TODAS	55	5,95
2	TODAS	14	4,86
TODAS	TODAS	69	5,72

PLAN DE IGUALDAD

8.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?:

PREGUNTA 8			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	4,6
1	2	38	5,36
1	3	13	6
2	1	0	
2	2	14	5,5
2	3	0	
1	TODAS	55	5,36
2	TODAS	14	5,5
TODAS	TODAS	69	5,38

9.- En general, teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿Qué grado de satisfacción tienes de BACHILLER en materia de igualdad entre hombres y mujeres?:

PREGUNTA 9			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	8,7
1	2	38	6,59
1	3	13	5,73
2	1	0	
2	2	14	4,29
2	3	0	
1	TODAS	55	6,79
2	TODAS	14	4,29
TODAS	TODAS	69	6,26

10.- Estás de acuerdo con la necesidad de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en BACHILLER?:

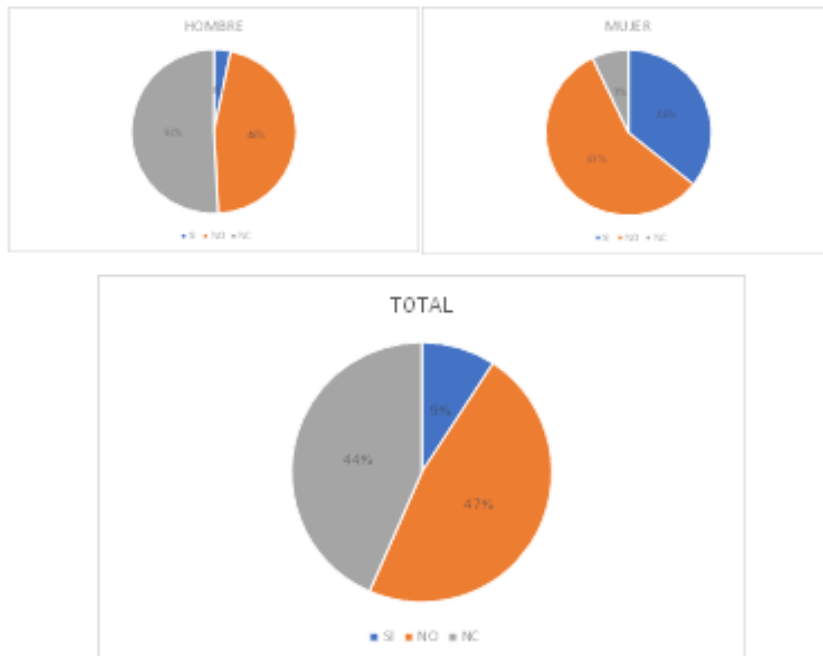
PREGUNTA 10			
GENERO	EDAD	NUMERO	PROMEDIO
1	1	10	9,2
1	2	38	7,86
1	3	13	8,62
2	1	0	
2	2	14	9,53
2	3	0	
1	TODAS	55	8,25
2	TODAS	14	9,54
TODAS	TODAS	69	8,5

PLAN DE IGUALDAD

RESULTADO PREGUNTAS BINOMICAS SI/NO

GENERO	EDAD	RESPUESTA	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15
1	1	SI	0	9	0	1	7
		NO	2	1	10	0	3
		NC	8	0	0	9	0
1	2	SI	1	11	0	5	23
		NO	21	26	38	9	15
		NC	15	1	0	24	0
1	3	SI	1	6	0	3	10
		NO	5	7	13	1	3
		NC	7	0	0	9	0
1	TOTAL	SI	2	26	0	9	40
		NO	28	34	61	10	21
		NC	31	1	0	42	0
2	2	SI	5	6	1	3	11
		NO	8	8	12	3	2
		NC	1	0	1	8	1
2	TOTAL	SI	5	6	1	3	11
		NO	8	8	12	3	2
		NC	1	0	1	8	1
TOTAL	TOTAL	SI	7	32	1	12	52
		NO	36	43	74	14	23
		NC	33	1	1	50	1

11.- ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a en la empresa por razón de sexo?:

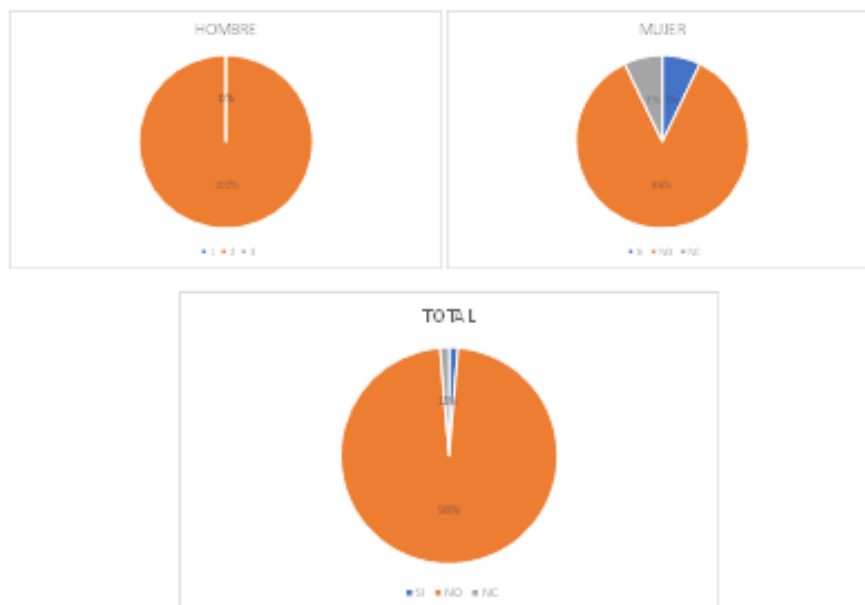


PLAN DE IGUALDAD

12.- En caso de acoso en el ámbito laboral (sufrido o conocido) por razón de sexo, ¿Conoces cómo debes actuar dentro de la organización?:

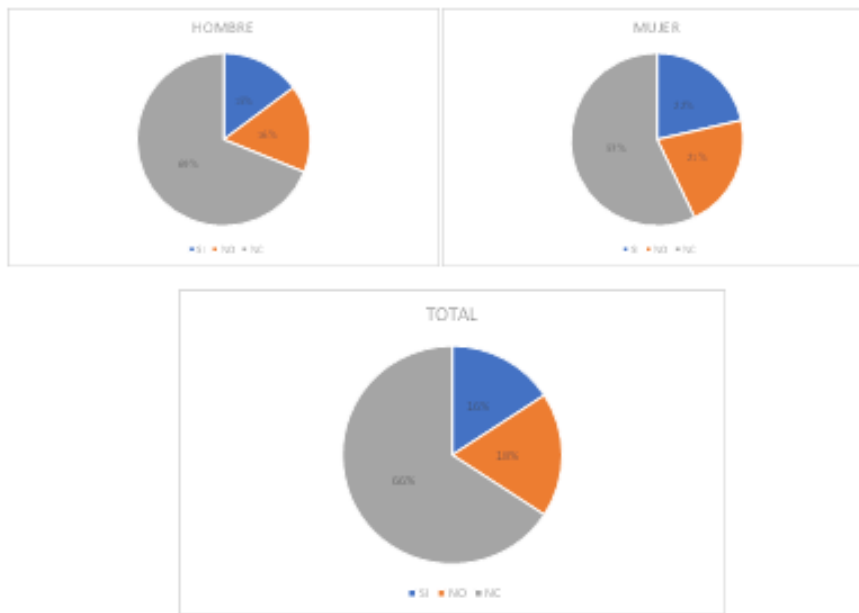


13.- ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en el ámbito laboral?:

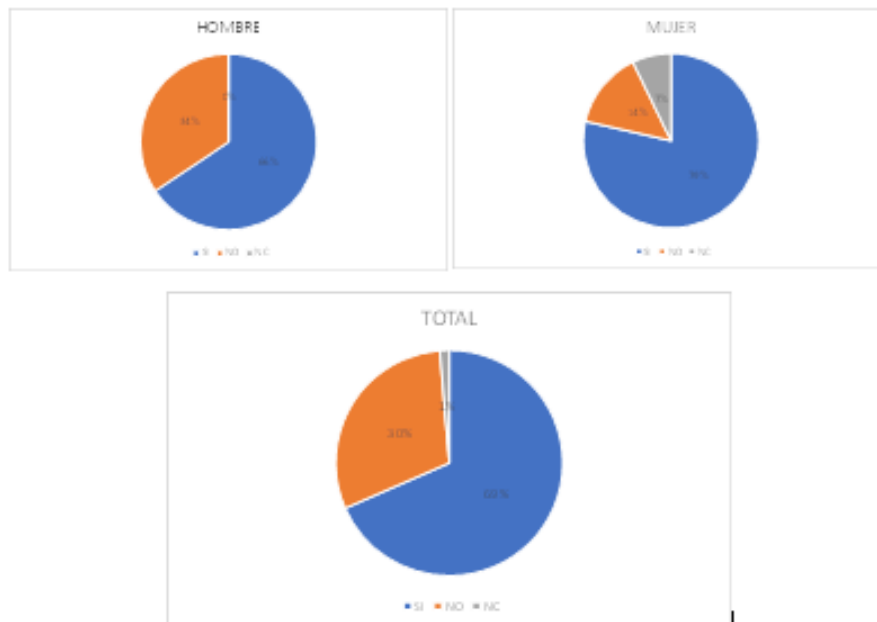


PLAN DE IGUALDAD

14.- En el caso que hayas tenido conocimiento de cualquier tipo de acoso sexual en el ámbito laboral, ¿se ha resuelto?:



15.- ¿Sabes qué es un plan para la igualdad de mujeres y hombres en una empresa?:



PLAN DE IGUALDAD

14 ANEXO III -REGLAMENTO COMISIÓN DE IGUALDAD



REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

El presente reglamento tiene por objeto determinar el régimen de funcionamiento de la Comisión de igualdad de E. BACHILLER B, S.A

OBJETIVO:

La Comisión está constituida para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres en E. BACHILLER B, S.A. y, especialmente, para la implementación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Elaborar estudios, informes y / o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de oportunidades.
- Proponer la modificación del Plan, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa.
- Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para
- Realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que sea aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

COMPOSICIÓN:

La Comisión de igualdad estará formada por TRES representantes de la empresa y CUATRO representantes legales de las personas trabajadoras.

Forman parte de la Comisión de igualdad de E. BACHILLER B, S.A:

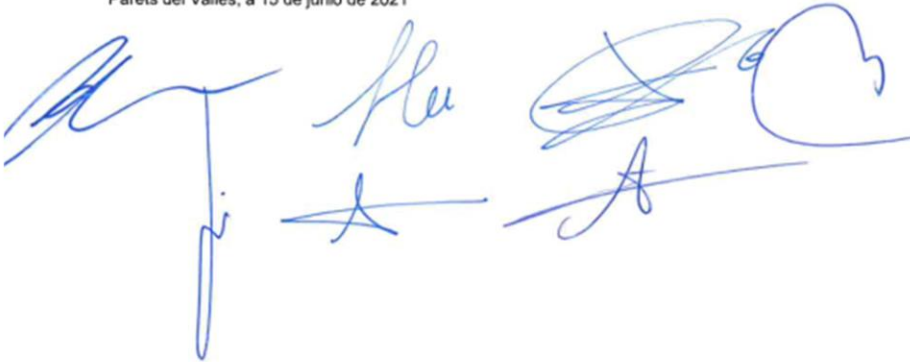
Celso Arcas Sancho
Vanessa Nieto Padilla
Lluís Naspler Bascuñana
Joana Ortés González
Marc Pedrós Manchado
Jesús Garrido Egea
David Galván Rodríguez

PLAN DE IGUALDAD

FUNCIONAMIENTO:

- La Comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario UNA VEZ AL MES, y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite así, con un aviso previo de CINCO días.
- Las decisiones de la Comisión de igualdad se adoptarán de forma general por consenso, y que en caso de no acuerdo, serán sometidas a votación, siendo en este caso, adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Y que se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.
- La Comisión podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario.
- Todas las personas que conforman la Comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones.
- Se levantará acta de cada reunión de la Comisión.

Parets del Vallés, a 15 de junio de 2021

Four handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two signatures. The signatures are stylized and appear to be in cursive or semi-cursive.

PLAN DE IGUALDAD

15 ANEXO IV- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Estimadas y estimados,

Queremos informarle que la Dirección de la empresa ha decidido poner en marcha el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos y por ello queremos adquirir el compromiso de trabajar por la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

Para que el Plan sea un éxito necesitamos su colaboración y apoyo por lo que le agradecemos, de antemano, su implicación y predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán.

Quedamos a su disposición,

A handwritten signature in red ink, appearing to be 'P. Vallés', written over a faint grid.

La Dirección

Parets de Vallés a 15 de Junio de 2021

PLAN DE IGUALDAD

16 ANEXO V- AUDITORÍA RETRIBUTIVA (CONCLUSIONES)


e×a
ADVISORY SERVICES

E BACHILLER B, S.A.

Auditoria retributiva

PLAN DE IGUALDAD



CONCLUSIONES

De todos los datos anteriores, del registro salarial y de los recibos salariales del año 2021 se pueden elaborar las siguientes conclusiones:

En aplicación del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres se procede a la realización de la auditoría retributiva.

Del estudio del registro salarial no se acredita una diferencia sustancial a partir de la cual se observe que la empresa incumple la normativa con una gran brecha salarial. La brecha más grande está en el colectivo de Técnicos de Gestión, siendo del 7.97%, muy por debajo del 25%, porcentaje de brecha a partir del cual se ha de justificar dicha diferencia.

La plantilla está compuesta por 160 personas de los cuales 144 son hombres y 16 mujeres. Respecto a las categorías donde solo está ocupada por mujeres, nos encontramos a la Recepcionista y a la Limpiadora. Sería recomendable que en la descripción de las categorías se obviara la referencia al sexo, por ejemplo, tenemos una categoría de Aux. Adm. ocupado por un hombre y Aux. Admva. ocupado por una mujer.

Se ha comprobado que el sistema de retribución existente en la empresa (según convenio más complementos personales) garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El registro integral de todas las retribuciones es, con carácter general de un año natural, sin perjuicio de que se produjeran modificaciones que provocaran una alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro.

Del estudio de los recibos de enero y febrero del 2022 no se detecta ninguna alteración sustancial que pueda poner en duda los datos del año 2021 y por tanto el registro retributivo.

Se entiende como alteración sustancial de las retribuciones, por ejemplo, un descuelgue salarial, una modificación importante en las condiciones de trabajo colectivas o la remuneración de determinados aspectos que antes no se remuneraban, como por ejemplo un nuevo sistema de bonus, incluso un incremento de plantilla fruto de subrogaciones empresariales o reestructuraciones.

Desigualdad, brecha salarial y discriminación salarial

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 "El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de estas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral antigüedad, etc), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc)".

Estudiadas las diferencias salariales entre mujeres y hombres, utilizando el indicador estructural de la brecha salarial (total bruto anual) quedan acreditada estas diferencias, principalmente por el cobro del concepto antigüedad en el caso del Grupo Profesional técnico de gestión (7.97%). En el resto de Grupos Profesionales es prácticamente inapreciable.

PLAN DE IGUALDAD

e×a

ADVISORY SERVICES

Discriminación salarial directa e indirecta

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley de Igualdad:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, lo haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otro en una situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra pone a una persona de un determinado sexo en una desventaja respecto a otras personas del otro sexo, a excepción de que esta disposición, criterio o práctica puede justificarse objetivamente para un fin legítimo y que los medios para conseguir este fin sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatorio cualquier orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

En base a estas definiciones no se ha observado discriminación salarial en la plantilla de la empresa.

Igualdad de retribución para un mismo trabajo

No se observa una retribución diferente a dos personas que realizan el mismo trabajo. Se han estudiado grupos profesionales similares e incluso categorías donde conviven tanto mujeres como hombres y no hay diferencias destacables o que constituyan brecha salarial según el artículo 28.3 del ET.

Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor

No se observa una retribución diferente a dos personas que realicen diferentes trabajos, pero de igual valor para la organización. De acuerdo con esta concepción, dos puestos de trabajo, aunque de naturaleza diferentes, que aporten un mismo valor a la empresa, deben de tener una misma retribución.

NOTAS

La presente auditoria retributiva se suscribe a la vigencia del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse una alteración substancial de cualquiera de los elementos que integran la auditoria retributiva, esta se tendrá que revisar.

BRENES
CARRION
MANUEL -
14267878N
14267878N

Firmado
digitalmente por
BRENES CARRION
MANUEL -
14267878N
Fecha: 2022.05.19
22:55:24 +02'00'

Manuel Brenes Carrión

Graduado Social

PLAN DE IGUALDAD

En Parets del Vallés, a 27 de Mayo de 2022.

Por La Empresa

Por la Comisión de Igualdad