

# I PLAN DE IGUALDAD

2023 - 2027



## Tabla de contenido

<b>1.CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>4</b>
1.1 Presentación de la empresa.	5
1.2 Estructura Organizativa de JESPAC	6
1.3 Comisión negociadora	9
<b>2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	<b>10</b>
<b>3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>13</b>
3.1. Información cuantitativa de la plantilla	14
3.2. Proceso de selección y contratación.	37
3.3. Formación.	43
3.4. Promoción profesional.	45
3.5. Clasificación profesional.	45
3.6. Retribuciones.	53
3.7. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	58
3.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	65
3.9. Infrarrepresentación femenina.	67
3.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	70
3.11. Violencia de género.	71
3.12. Salud laboral desde la perspectiva de sexo.	71
3.13. Lenguaje y comunicación no sexista	72
3.14 Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla.	73
3.15 Conclusiones	73
<b>4. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>79</b>
<b>5. OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>79</b>
<b>6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN</b>	<b>82</b>
<b>7. VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO</b>	<b>86</b>
<b>8. PRESUPUESTO</b>	<b>89</b>
<b>9. GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>89</b>
<b>10. EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	<b>92</b>
10.1 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.	93
10.2 Plan de Mejora	95
<b>11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	<b>96</b>

<b>12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>97</b>
<b>Anexo 1. Fichas detalladas de medidas</b>	<b>98</b>
<b>Anexo 2. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género.</b>	<b>128</b>
<b>Anexo 2. Resultados cuestionarios a plantilla.</b>	<b>148</b>
<b>Anexo 3. Resultados cuestionarios a plantilla con responsabilidad</b>	<b>159</b>

## 1.CONTEXTUALIZACIÓN

### DATOS DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SUPERMERCADOS JESPAC S. A					
NIF	A08828782					
Domicilio social	C/ALCUDIA N° 9 BAJOS 08016 BARCELONA					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1981					
Responsable de la Entidad						
Nombre	CHRISTIAN NAVARRO GOMEZ					
Cargo	GERENTE					
Telf.	93 253 90 41					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANA GUTIERREZ LOPEZ					
Cargo	RRHH					
Telf.	696 136 187					
e-mail	<a href="mailto:ana@jespac.com">ana@jespac.com</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ALIMENTACIÓN					
CNAE	4711					
Descripción de la actividad	Supermercados					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Barcelona					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	142	Hombres	146	Total	288
Centros de trabajo	10					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9

## 1.1 Presentación de la empresa.

Supermercados Jespac somos una empresa familiar catalana fundada en 1981 en Barcelona, con la idea clara de crear supermercados de proximidad basados en amplio surtido de productos de primeras marcas, especializándonos en alimentación, droguería y perfumería de gran consumo, y apostando fuerte por el servicio al cliente.

Apostamos por mantener y promocionar la venta de productos frescos en nuestras puestos de mercado tradicional de carnicería, charcutería, pescadería y frutería, consolidado en nuestro espacio «Fresc de Mercat», ofreciendo productos de las mejores procedencias y atendidos por profesionales cualificados que te ofrecen un trato personalizado.

Nuestra firme trayectoria en el sector, consolidada después de la creación del grupo FACSA y el apoyo de EUROMADI, ha merecido la confianza de los proveedores más importantes, permitiéndonos ofrecer a nuestros clientes las principales marcas del mercado, además de los productos ALTEZA y SELEX, ejemplo de cuidada calidad y ajustado precio.

Supermercados Jespac somos miembros del Grupo FACSA (compañía de distribución con sede en Vilafranca del Penedès), la agrupación de supermercados más importante de Cataluña.

Facsa, a su vez es miembro de EUROMADI Ibérica, la sede española de EMD (European Marketing Distribution), la mayor central de productos de gran consumo en Europa. Una organización de distribuidores independientes que agrupa organizaciones nacionales en 20 países europeos con más de 90.000 puntos de venta y 30 millones de m<sup>2</sup> de superficie de ventas.

Gracias a esta unión, formamos un grupo sólido y estable que nos permite a las pequeñas empresas familiares ampliar nuestra escalera de operaciones, compartir conocimientos, aumentar nuestro poder de negociación con proveedores, reducir costes y riesgos en el proceso de distribución ... y, en definitiva, ser competitivos en un mercado

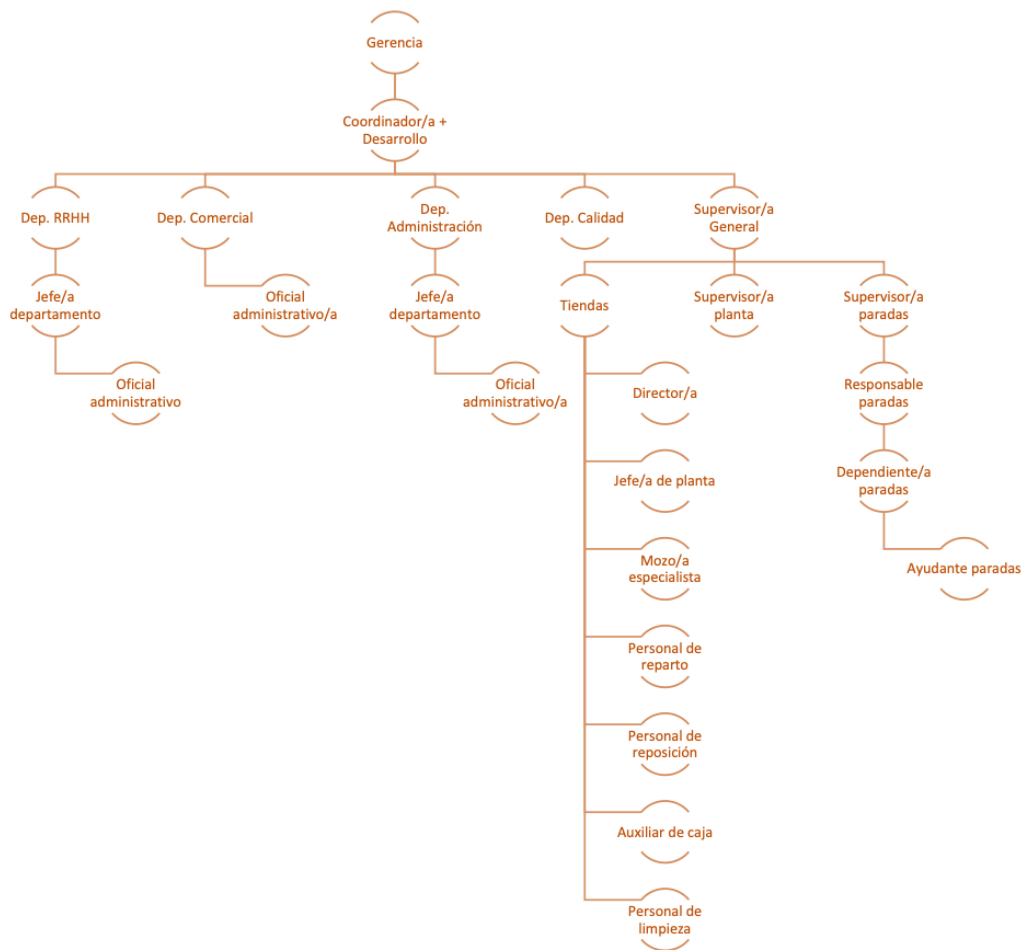
extremadamente cambiante y dominado por la intensa competencia de las grandes empresas y multinacionales.

<b>VALORES</b>	<b>Responsabilidad. Rigor y Autonomía.</b>
	El trabajo bien hecho a diario garantiza una buena trayectoria que nos ayuda a mirar al futuro.
	<b>Honestidad. Respeto y Coherencia.</b>
	Actuamos con profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas. Transmitimos la información con claridad y somos coherentes con nuestras acciones.
	<b>Constancia. Compromiso y perseverancia.</b>
	Promovemos la motivación e identificación de nuestro personal para ascender a puestos de responsabilidad.
<b>Trabajo en equipo.</b>	
Fomentamos la participación e integración de todos para lograr un objetivo común.	

## 1.2 Estructura Organizativa de JESPAC

Antes de comenzar con los resultados del informe diagnóstico se representa a continuación la estructura organizativa de la empresa.

Para ello, a continuación, se expone el organigrama por el cual se rige la organización interna de la misma, con los correspondientes puestos de trabajo que se generan para la correcta actividad y prestación de servicios que lleva a cabo Jespac, S.A.



En cuanto a los centros de trabajo gestionados por JESPAC, nos encontramos con 10 centros de trabajo, los cuales se encuentra ubicados en su totalidad en la provincia de Barcelona. Siendo estos:

Centro/s de trabajo	Localidad
AVENIDA REPUBLICA ARGENTINA 179-181	BARCELONA
ARIMON 11	BARCELONA
MUNTANER 187	BARCELONA
AV. DELS QUINZE 64	BARCELONA
CONSEJO DE CIENTO 246	BARCELONA
JAUME FABRA 7-9	BARCELONA
MALLORCA 214	BARCELONA
FLORIDABLANCA 133	BARCELONA
ALCUDIA 9	BARCELONA
AV. PARALELO 106	BARCELONA

Centro/s de trabajo	Provincia	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone ese centro de Representación legal o sindical de la plantilla?
AVENIDA REPUBLICA ARGENTINA 179-181	BARCELONA	14	9	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
ARIMON 11	BARCELONA	8	8	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
MUNTANER 187	BARCELONA	10	16	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
AV. DELS QUINZE 64	BARCELONA	9	14	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
CONSEJO DE CIENTO 246	BARCELONA	12	9	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
JAUME FABRA 7-9	BARCELONA	8	17	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
MALLORCA 214	BARCELONA	10	11	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
FLORIDABLANCA 133	BARCELONA	4	3	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	NO
ALCUDIA 9	BARCELONA	8	5	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI
AV. PARALELO 106	BARCELONA	9	8	79002935012011	SUPERMERCADOS Y AUTOSEVICIOS DE ALIMENTACION DE CATALUÑA	SI

Centro/s de trabajo	¿Dispone ese centro de Representación legal o sindical de la plantilla?	Indicar el tipo (Comité, Delegado-a, Secciones sindicales...)	Sindicatos representados	Indica por cada Sindicato cuántas mujeres y hombres hay	¿Quién ostenta la presidencia y secretaria (HOMBRE/MUJER)? Indica el sindicato y el sexo
AVENIDA REPUBLICA ARGENTINA 179-181	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- MUJER	PRESIDENCIA: MUJER SECRETARÍA: HOMBRE
ARIMON 11	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- HOMBRE	
MUNTANER 187	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- MUJER	
AV. DELS QUINZE 64	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- MUJER	
CONSEJO DE CIENTO 246	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- HOMBRE	
JAUME FABRA 7-9	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- MUJER	
MALLORCA 214	SI	DELEGADOS, COMITÉ	CCOO	1- HOMBRE	
FLORIDABLANCA 133	NO				
ALCUDIA 9	SI	PRESIDENTA, COMITÉ	CCOO	1- MUJER	
AV. PARALELO 106	SI	SECRETARIO, COMITÉ	CCOO	1- HOMBRE	



Tal y como se observa en las tablas anteriores, de los 10 centros de trabajo que existen en la empresa, 9 de ellos tienen representación de las personas trabajadoras.

La empresa se centra en la actividad de supermercados en la provincia de Barcelona, por lo que el convenio de aplicación a la totalidad de la plantilla es el III convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya 2022-2025, con código de convenio 79002935012011.

### 1.3 Comisión negociadora

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en Supermercados Jespac, de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Dicha comisión se conforma a fecha de 10 de Julio de 2023 para ello se procede a la firma del acta de constitución de comisión negociadora y su correspondiente reglamento. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- ▶ Velar para que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- ▶ Velar por la información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- ▶ Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- ▶ Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Forman parte de esta Comisión Negociadora:

Por un parte, representación de la empresa:

- Martín Alegre Delgado, Coordinador de planta.
- Ana Gutiérrez López, Recursos Humanos

Y por otra, la representación de las personas trabajadora:

- Noelia Robles López, Directora de tienda, comité de empresa, CCOO.
- Emilio Pérez García, Auxiliar de caja, comité de empresa, CCOO.

## 2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

### ***Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad***

---

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa JESPAC S.A N.I.F. A08828782 y domicilio social C/Alcudia 9 bajos 1º 08016 Barcelona, CNAE 4711, Convenio Colectivo aplicable de supermercados y autoservicios de Cataluña, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Jespac S.A para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 10 centro/s de trabajo, sito/s en:

Barcelona con CCAA nº 0111 08034153823

C/Alcudia 9 con representación legal con 13 trabajadores

Av. República Argentina 179-181 con representación legal con 23 trabajadores

C/Arimon 11 con representación legal con 16 trabajadores

C/Muntaner 187 con representación legal con 26 trabajadores

Av. Dels Quinze 64-66 con representación legal con 23 trabajadores

C/Consejo De Ciento 246 con representación legal con 21 trabajadores

C/Jaume Fabra 7-9 con representación legal con 25 trabajadores

Av. Paralelo 106 con representación legal con 17 trabajadores

C/Floridablanca 133 con 7 trabajadores

C/Mallorca 214 con representación legal con 21 trabajadores

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones C/Alcúdia 9 bajos 1ª 08016 Barcelona y como persona de contacto a Ana Gutiérrez López, email [ana@jespac.com](mailto:ana@jespac.com), móvil 696136187

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el ppio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Ana Gutiérrez López con DNI 46636721N del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación



### 3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente informe diagnóstico, se analizan las políticas y recursos de la empresa JESPAC, S.A. desde una perspectiva de sexo. Para ello se lleva a cabo un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las principales áreas identificadas en el RD 901/2020, los cuales han permitido plantear objetivos y acciones en materia de igualdad. Los datos utilizados para el mismo son los del año 2022, teniendo en cuenta para ello el periodo temporal de 01/01/2022 a 31/12/2022. En ciertos puntos, como se verá a lo largo del presente informe diagnóstico también se tiene en cuenta el histórico de años anteriores.

Este proceso ha sido dirigido por la Dirección de Recursos Humanos y han participado todos los empleados/as de la empresa, así como la representación de los trabajadores/as.

Para conformar la comisión negociadora se contó con el apoyo del comité de empresa, al no disponer este de representación en todos los centros de trabajo se realizó llamamiento a la representación social firmante del convenio de aplicación, recibiendo respuesta por su parte en la que rechazaban la participación en la presente comisión negociadora.

El presente informe de diagnóstico ha sido iniciado en Junio de 2023 finalizándose con fecha de Septiembre 2023 en base a dos pilares básicos:

- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo

Con este informe diagnóstico, se ha proporcionado una visión general de la situación de partida en cuanto a igualdad de sexo se refiere, a la Comisión Negociadora para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

A continuación, se expone el informe diagnóstico según el RD 901/2020 de los principales puntos que requiere el contenido del informe diagnóstico, los cuales son:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- k) Salud laboral desde la perspectiva de sexo
- l) Lenguaje y comunicación no sexista.

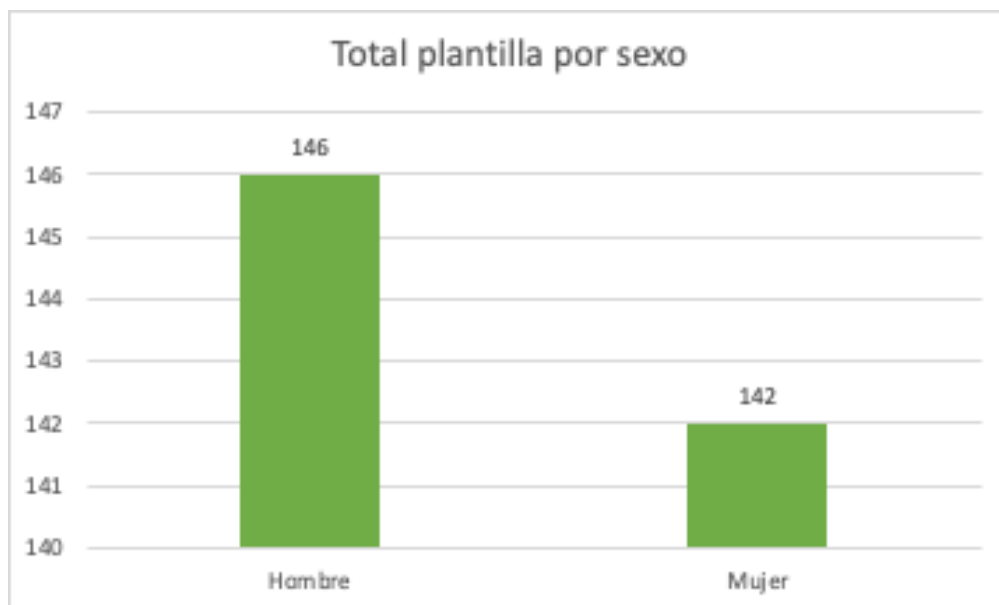
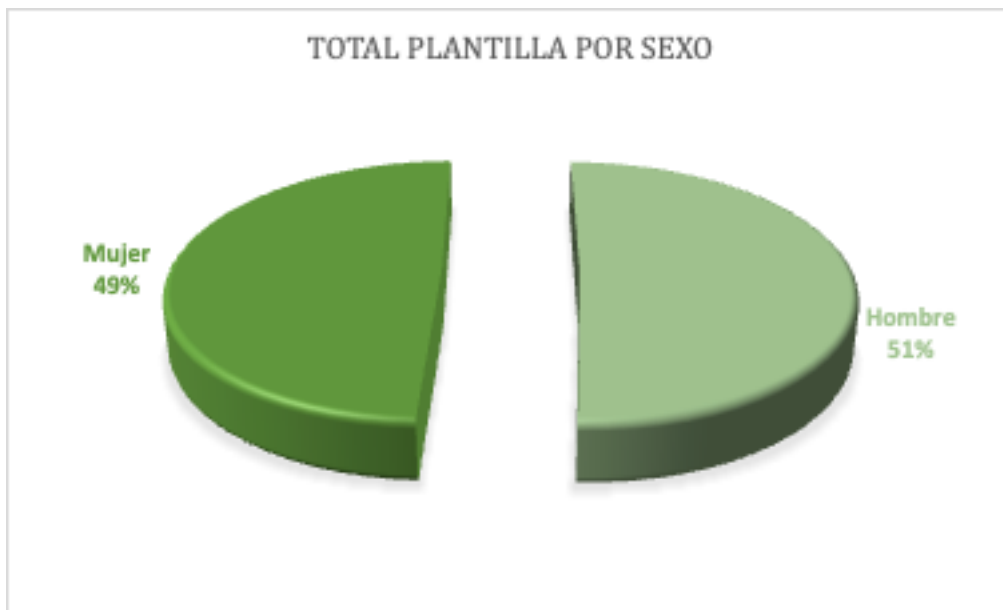
Además de los requisitos mínimos se han incluido otros puntos adicionales como se refleja en el presente informe.

### 3.1. Información cuantitativa de la plantilla

La plantilla de JESPAC, S.A. durante el periodo de análisis ha estado compuesta por 288 personas, de las cuales 146 fueron hombres y 142 mujeres. Por lo tanto, somos una empresa en situación de equidad en cuanto a representación, pues el porcentaje de hombres del total de plantilla es del 51%, siendo el de mujeres del 49%.

A continuación, se observa la tabla y los correspondientes gráficos, con la representación según sexo femenino o masculino de la plantilla en el periodo de 2022.

Sexo	Plantilla
Hombre	146
Mujer	142
<b>Total general</b>	<b>288</b>



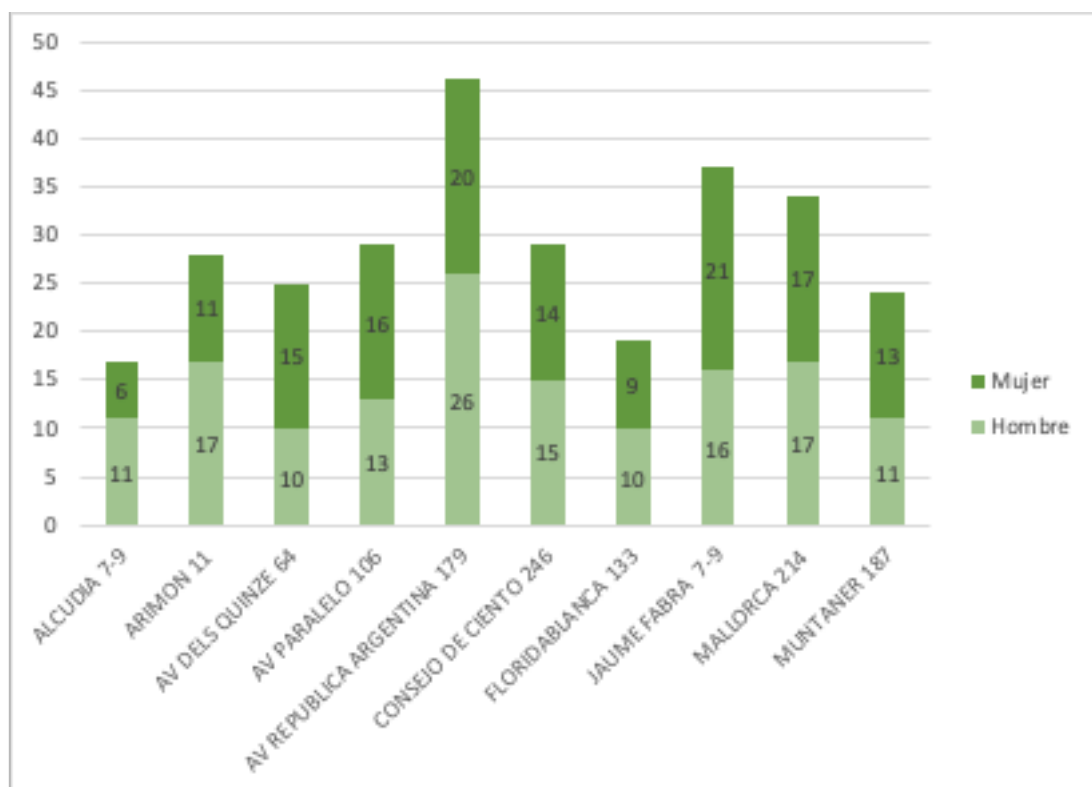
Ahora bien, si nos centramos en los diferentes centros de trabajo, a continuación, se muestra la representación por sexo que se da en cada uno de ellos.

Centro	Hombre	Mujer	Total
ALCUDIA 7-9	11	6	17
ARIMON 11	17	11	28
AV DELS QUINZE 64	10	15	25
AV PARALELO 106	13	16	29

AV REPUBLICA ARGENTINA 179	26	20	46
CONSEJO DE CIENTO 246	15	14	29
FLORIDABLANCA 133	10	9	19
JAUME FABRA 7-9	16	21	37
MALLORCA 214	17	17	34
MUNTANER 187	11	13	24
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>

Podemos observar que donde se da mayor representación es en Av. República Argentina, 179, tanto de hombres como de mujeres. Concretamente el 16% de la plantilla se encuentra en este centro de trabajo, de los cuales el 57% son hombres y el 43% mujeres.

De estos centros de trabajo, la sede central es Alcudia 7-9, en la que podemos observar que desarrollan su trabajo el 6% de la plantilla, estando el centro de trabajo compuesto por un 65% de hombres y un 35% de mujeres. El resto de centros de trabajo que componen la empresa pertenecen a tiendas.





A continuación, se observa la distribución de la plantilla en base a los diversos puestos de trabajo que se dan en ella, atendiendo a su vez a los diversos centros de trabajo en las que se dan en la empresa en tablas posteriores.

En la siguiente tabla vemos como de los 17 puestos de trabajo que se dan en la empresa, 9 de ellos están masculinizados, 5 feminizados y 3 en situación de igualdad.

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
JEFE/A DE INSPECCIÓN	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
MOZO/A ESPECIALISTA	20	6	26	77%	23%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE PLANTA	7	7	14	50%	50%	IGUALDAD
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	28	64	92	30%	70%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	8	2	10	80%	20%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	24	34	58	41%	59%	IGUALDAD
CONDUCTOR/A	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
REPARTIDOR/A	10	0	10	100%	0%	MASCULINIZADO
REPONEDOR/A	28	1	29	97%	3%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	11	16	27	41%	59%	IGUALDAD
JEFE/A DE SECCIÓN	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	5	1	6	83%	17%	MASCULINIZADO
OF. ADMINISTRATIVO/A.	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
ADMINISTRADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
LIMPIADOR/A	0	6	6	0%	100%	FEMINIZADO
JEFE/A DEPARTAMENTO	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
AYUDANTE SECCIÓN	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>IGUALDAD</b>

En los datos obtenidos se observa como influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal), situación predominante en el sector, el cual se

relaciona directamente con el personal laboral masculino. Es importante destacar que la empresa apuesta por la inclusión de la mujer en los diversos puestos, pero la falta de candidaturas de estas no le ayuda a conseguir dicho objetivo.

Los puestos con mayor representación son los de AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A, con el 32% de la plantilla y el de DEPENDIENTE/A ocupado por el 20% de la plantilla. De estos puestos, el primero de ellos está feminizado, siendo un 70% de las personas que desempeñan este puesto mujeres y el segundo de ellos en situación de igualdad, 59% mujeres y 41% hombres.

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
<b>ALCUDIA 7-9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
JEFE/A DE INSPECCIÓN	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
JEFE/A DE SECCIÓN	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	5	1	6	83%	17%	MASCULINIZADO
OF. ADMINISTRATIVO/A.	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
ADMINISTRADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
JEFE/A DEPARTAMENTO	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>ARIMON 11</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	2	5	7	29%	71%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	4	3	7	57%	43%	
REPARTIDOR/A	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
REPONEDOR/A	6	0	6	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>AV DELS QUINZE 64</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	3	7	10	30%	70%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
REPARTIDOR/A	3	0	3	100%	0%	MASCULINIZADO

ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	3	3	0%	100%	FEMINIZADO
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>AV PARALELO 106</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	8	8	0%	100%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	3	2	5	60%	40%	IGUALDAD
REPONEDOR/A	4	1	5	80%	20%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	3	2	5	60%	40%	IGUALDAD
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>AV REPUBLICA ARGENTINA 179</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	9	0	9	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE PLANTA	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	3	13	16	19%	81%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
DEPENDIENTE/A	6	4	10	60%	40%	IGUALDAD
CONDUCTOR/A	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
REPARTIDOR/A	3	0	3	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>CONSEJO DE CIENTO 246</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	4	9	13	31%	69%	FEMINIZADO
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	4	2	6	67%	33%	MASCULINIZADO
REPARTIDOR/A	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
REPONEDOR/A	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	2	3	33%	67%	FEMINIZADO
<b>FLORIDABLANCA 133</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	3	2	5	60%	40%	IGUALDAD
DEPENDIENTE/A	0	4	4	0%	100%	FEMINIZADO
REPONEDOR/A	4	0	4	100%	0%	MASCULINIZADO

ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	2	2	0%	100%	FEMINIZADO
<b>JAUME FABRA 7-9</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	2	2	0%	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	6	8	14	43%	57%	IGUALDAD
DEPENDIENTE/A	0	9	9	0%	100%	FEMINIZADO
REPARTIDOR/A	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
REPONEDOR/A	4	0	4	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
<b>MALLORCA 214</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	7	7	14	50%	50%	IGUALDAD
JEFE/A DE PLANTA	1		1	100%	0%	MASCULINIZADO
DEPENDIENTE/A	4	4	8	50%	50%	IGUALDAD
REPONEDOR/A	3	0	3	100%	0%	MASCULINIZADO
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	2	3	33%	67%	FEMINIZADO
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
AYUDANTE SECCIÓN	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>MUNTANER 187</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>IGUALDAD</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	5	5	0%	100%	IGUALDAD
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1	100%	0%	IGUALDAD
DEPENDIENTE/A	2	3	5	40%	60%	IGUALDAD
REPONEDOR/A	5	0	5	100%	0%	IGUALDAD
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	2	3	33%	67%	IGUALDAD
LIMPIADOR/A	0	1	1	0%	100%	IGUALDAD
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>IGUALDAD</b>

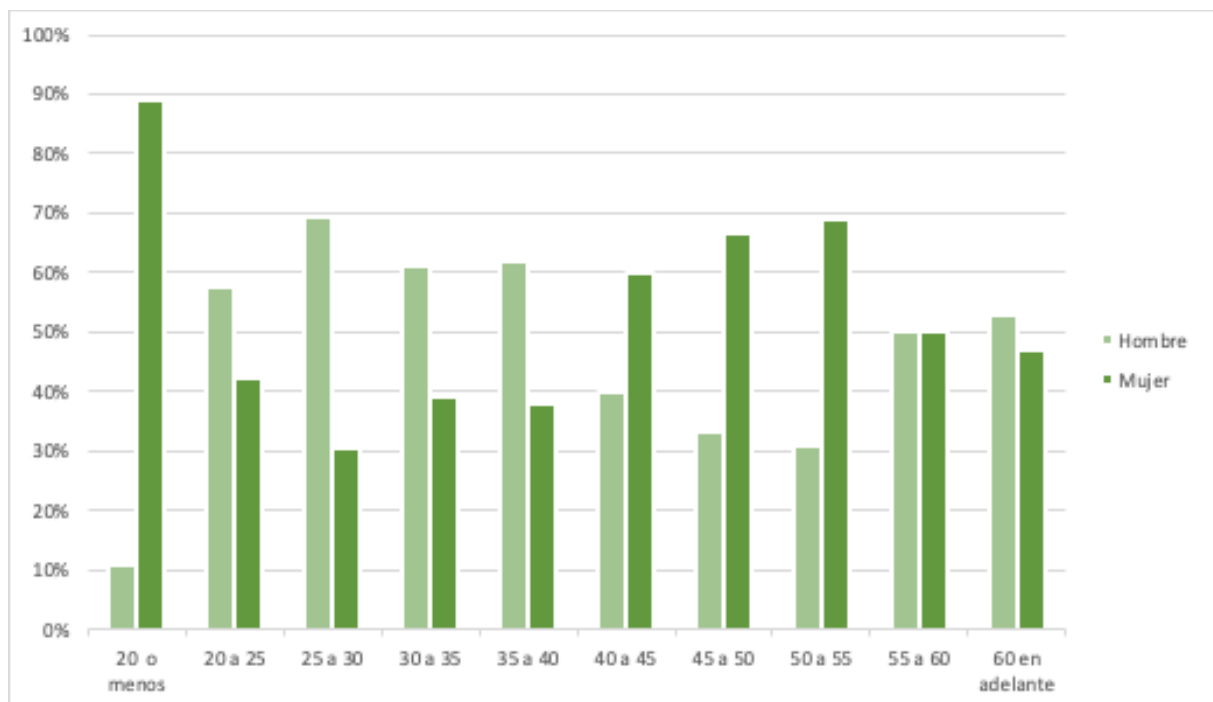
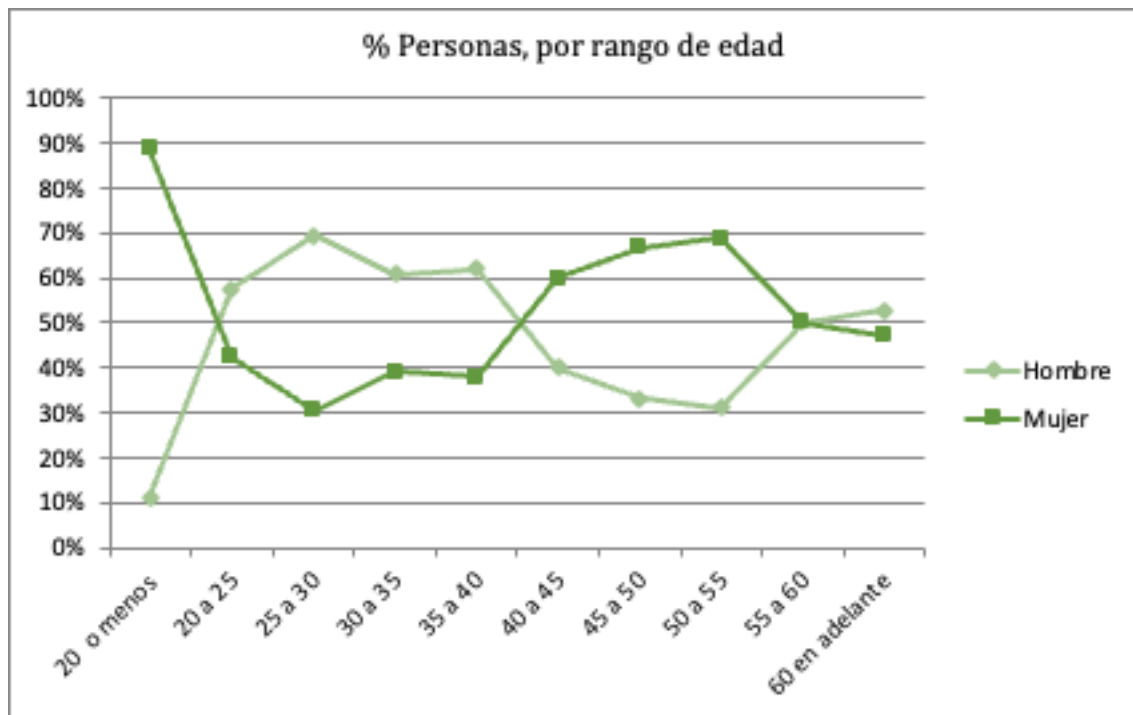
De los 10 centros de trabajo que posee la empresa, se da igualdad en el 80% de ellos, 8 centros, encontrándose los 2 restantes en situación de masculinización.

Centrándonos en la edad de la plantilla, se exponen los datos que se han observado tras el correspondiente análisis. Estos datos nos ayudan a saber si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son

mayores. A su vez, puede permitirnos valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.

En la siguiente tabla se observa la distribución según sexo en cada una de las franjas de edad representadas, destacando que la edad media de la plantilla es de 38,73 años. Podemos observar que las franjas en las que se da mayor representación es de 25 a 45 años.

Franjas de edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
20 o menos	1	8	11%	89%	9
20 a 25	19	14	58%	42%	33
25 a 30	25	11	69%	31%	36
30 a 35	25	16	61%	39%	41
35 a 40	26	16	62%	38%	42
40 a 45	12	18	40%	60%	30
45 a 50	11	22	33%	67%	33
50 a 55	9	20	31%	69%	29
55 a 60	9	9	50%	50%	18
60 en adelante	9	8	53%	47%	17
<b>Total general</b>					<b>288</b>



Ahora bien, si analizamos las franjas de edad que representan cada uno de los puestos de trabajo en los diferentes centros de trabajo que se dan en la empresa obtenemos lo expuesto en la siguiente tabla.

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
<b>ALCUDIA 7-9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>
<b>JEFE/A DE INSPECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
60 en adelante	1	0	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
30 a 35	0	1	1
35 a 40	1	0	1
45 a 50	1	0	1
<b>JEFE/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
35 a 40	1	0	1
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
35 a 40	1	0	1
40 a 45	1	0	1
45 a 50	0	1	1
50 a 55	1	0	1
55 a 60	1	0	1
60 en adelante	1	0	1
<b>OF. ADMINISTRATIVO/A.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
20 a 25	0	1	1
30 a 35	0	1	1
40 a 45	1	0	1
45 a 50	0	1	1
<b>ADMINISTRADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
60 en adelante	0	1	1
<b>JEFE/A DEPARTAMENTO</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
60 en adelante	1	0	1
<b>ARIMON 11</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
25 a 30	0	1	1
30 a 35	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
55 a 60	1	0	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
20 a 25	1	3	4
25 a 30	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	0	1	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
50 a 55	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
30 a 35	1	0	1
35 a 40	1	1	2
40 a 45	0	1	1

45 a 50	2	0	2
60 en adelante	0	1	1
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
50 a 55	1	0	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
20 a 25	2	0	2
25 a 30	3	0	3
30 a 35	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
40 a 45	1	0	1
50 a 55	0	1	1
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
55 a 60	0	1	1
<b>AV DELS QUINZE 64</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>25</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
20 a 25	0	1	1
55 a 60	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
50 a 55	1	0	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
20 o menos	1	0	1
20 a 25	0	2	2
25 a 30	1	1	2
30 a 35	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	0	1	1
50 a 55	0	2	2
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
60 en adelante	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
40 a 45	0	1	1
45 a 50	0	1	1
50 a 55	0	1	1
60 en adelante	1	0	1
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
25 a 30	1	0	1
30 a 35	1	0	1
35 a 40	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
35 a 40	0	1	1
45 a 50	0	1	1
60 en adelante	0	1	1
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
55 a 60	0	1	1
<b>AV PARALELO 106</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>



<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
40 a 45	1	0	1
55 a 60	0	1	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
30 a 35	0	1	1
55 a 60	1	0	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
20 a 25	0	1	1
25 a 30	0	1	1
30 a 35	0	2	2
35 a 40	0	2	2
40 a 45	0	1	1
55 a 60	0	1	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
60 en adelante	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
35 a 40	0	1	1
40 a 45	1	0	1
50 a 55	1	1	2
55 a 60	1	0	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
20 o menos	0	1	1
20 a 25	2	0	2
25 a 30	2	0	2
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
30 a 35	1	0	1
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	1	2
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
50 a 55	0	1	1
<b>AV REPUBLICA ARGENTINA 179</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>46</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
25 a 30	2	0	2
30 a 35	2	0	2
35 a 40	1	0	1
40 a 45	2	0	2
45 a 50	2	0	2
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
35 a 40	1	0	1
40 a 45	1	0	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
20 o menos	0	1	1
20 a 25	1	3	4
25 a 30	0	2	2

30 a 35	2	3	5
35 a 40	0	3	3
60 en adelante	0	1	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
45 a 50	0	1	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
30 a 35	2	0	2
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	2	3
50 a 55	2	0	2
60 en adelante	0	1	1
<b>CONDUCTOR/A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
35 a 40	1	0	1
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
30 a 35	2	0	2
45 a 50	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
35 a 40	0	1	1
40 a 45	2	0	2
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
50 a 55	0	1	1
<b>CONSEJO DE CIENTO 246</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
30 a 35	1	0	1
35 a 40	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
55 a 60	0	1	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
20 o menos	0	1	1
20 a 25	0	1	1
25 a 30	2	0	2
30 a 35	0	1	1
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	4	5
50 a 55	0	1	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
35 a 40	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
20 a 25	1	0	1
25 a 30	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	0	1
50 a 55	0	1	1

60 en adelante	1	0	1
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
35 a 40	1	0	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
20 a 25	1	0	1
30 a 35	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	1	1
55 a 60	0	1	1
<b>FLORIDABLANCA 133</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
25 a 30	1	0	1
35 a 40	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
35 a 40	1	0	1
55 a 60	0	1	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
20 a 25	1	1	2
25 a 30	1	1	2
30 a 35	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
30 a 35	0	1	1
45 a 50	0	2	2
60 en adelante	0	1	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
20 a 25	2	0	2
25 a 30	1	0	1
30 a 35	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
35 a 40	0	1	1
50 a 55	0	1	1
<b>JAUME FABRA 7-9</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
35 a 40	2	0	2
45 a 50	0	1	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
25 a 30	0	1	1
30 a 35	0	1	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
20 a 25	2	1	3
25 a 30	1	2	3
35 a 40	1	1	2
40 a 45	1	1	2
45 a 50	0	1	1

50 a 55	0	2	2
55 a 60	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
30 a 35	0	1	1
35 a 40	0	1	1
45 a 50	0	1	1
50 a 55	0	6	6
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
25 a 30	1	0	1
30 a 35	1	0	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
20 a 25	2	0	2
30 a 35	2	0	2
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
35 a 40	0	1	1
55 a 60	1	0	1
60 en adelante	1	0	1
<b>MALLORCA 214</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
35 a 40	1	0	1
45 a 50	0	1	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
45 a 50	0	1	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
20 o menos	0	2	2
20 a 25	2	0	2
25 a 30	2	0	2
30 a 35	1	3	4
35 a 40	1	1	2
50 a 55	0	1	1
55 a 60	1	0	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
50 a 55	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
20 a 25	1	0	1
25 a 30	2	1	3
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	2	2
45 a 50	0	1	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
20 a 25	1	0	1
25 a 30	1	0	1
30 a 35	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
40 a 45	0	1	1

50 a 55	1	0	1
60 en adelante	0	1	1
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
50 a 55	0	1	1
<b>AYUDANTE SECCIÓN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
20 o menos	0	1	1
<b>MUNTANER 187</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
35 a 40	0	1	1
40 a 45	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
35 a 40	0	1	1
55 a 60	1	0	1
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
20 o menos	0	2	2
25 a 30	0	1	1
30 a 35	0	1	1
40 a 45	0	1	1
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
60 en adelante	1	0	1
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
30 a 35	1	0	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	0	1
55 a 60	0	1	1
60 en adelante	0	1	1
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
25 a 30	2	0	2
30 a 35	1	0	1
35 a 40	2	0	2
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
35 a 40	1	0	1
40 a 45	0	2	2
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
55 a 60	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>

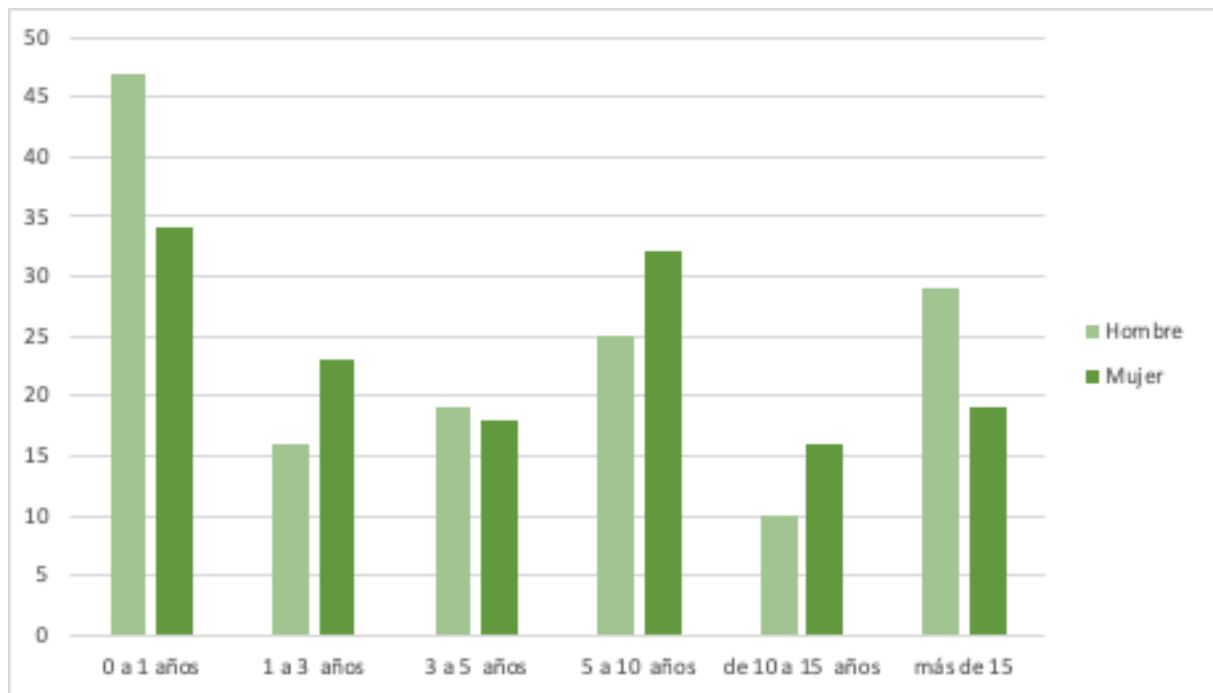
A continuación, se exponen los datos relacionados con la antigüedad de la plantilla. En estos se observa que la franja con mayor representación es la de 0 a 1 año la cual representa el 28% de la plantilla, seguida de la de 5 a 10 años representada por el 20%, y en tercer lugar la de más de 15 años en la que se encuentra el 17%.

Es importante destacar que la empresa en los últimos años ha experimentado un gran crecimiento, lo que ha dado lugar a nuevas incorporaciones en plantilla. El 58% de la plantilla tiene antigüedad superior a 3 años, lo que confirma que en la empresa se tiende a la estabilidad a largo plazo de su plantilla.

Las mujeres que hay en plantilla, están presentes en todas las franjas, destacando que de la totalidad de las mismas el 60% tiene antigüedad superior a 3 años, en el caso de los hombres el 57% de ellos se encuentran en la misma situación.

En la siguiente tabla se muestran los datos analizados, teniendo en cuenta que los datos tomados para realizar este informe diagnóstico son los de 2022.

Franja antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	47	34	81
1 a 3 años	16	23	39
3 a 5 años	19	18	37
5 a 10 años	25	32	57
de 10 a 15 años	10	16	26
más de 15	29	19	48
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>



En cuanto a la relación entre la antigüedad en la empresa y el número de hijos/as en la siguiente tabla se presentan los datos analizados.

Personas por Puesto, según N° de hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	3	3
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	2	2
DEPENDIENTE/A	0	2	2
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	2	2
JEFE/A DEPARTAMENTO	1		1
<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>26</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	0	2	2
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	1	2
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	2	5	7
JEFE/A DE PLANTA	0	1	1
DEPENDIENTE/A	3	4	7
REPARTIDOR/A	1	0	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	5	6
<b>1</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>
MOZO/A ESPECIALISTA	3	1	4
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	0	1
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	4	4
JEFE/A DE PLANTA	2	0	2

DEPENDIENTE/A	2	9	11
REPONEDOR/A	1	0	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	3	5	8
<b>0</b>	<b>125</b>	<b>96</b>	<b>221</b>
JEFE/A DE INSPECCIÓN	1	0	1
MOZO/A ESPECIALISTA	15	4	19
ENCARGADO/A DE PLANTA	5	3	8
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	26	53	79
JEFE/A DE PLANTA	5	2	7
DEPENDIENTE/A	21	17	38
CONDUCTOR/A	1	0	1
REPARTIDOR/A	10	0	10
REPONEDOR/A	27	1	28
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	7	4	11
JEFE/A DE SECCIÓN	1	0	1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	3	1	4
OF. ADMINISTRATIVO/A.	1	3	4
JEFE/A DEPARTAMENTO	1	0	1
ADMINISTRACION	1	1	2
LIMPIADOR/A	0	6	6
AYUDANTE SECCIÓN	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>

Podemos observar que del total de la plantilla el 76% no tiene hijos/as, del total de mujeres el 68% se encuentra en esta situación y del total de hombres el 87%.

El 24% restante de la plantilla que si tiene hijos/as, el 69% son mujeres y el 31% hombres.

Personas por Puesto, según N° de hijos/as	Hombre	Mujer	Total general
<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>3 a 5 años</b>			
DEPENDIENTE/A	0	1	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
<b>5 a 10 años</b>			
DEPENDIENTE/A	0	1	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
<b>más de 15</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	2	2
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1	0	1
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	3	3
<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>26</b>



<b>0 a 1 años</b>			
DEPENDIENTE/A	1	0	1
<b>1 a 3 años</b>			
DEPENDIENTE/A	1	1	2
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
<b>3 a 5 años</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	1	1	2
DEPENDIENTE/A	0	2	2
<b>5 a 10 años</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	2	2
DEPENDIENTE/A	0	2	2
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
<b>de 10 a 15 años</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	2	2
ENCARGADO/A DE PLANTA	0	1	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
MOZO/A ESPECIALISTA	0	1	1
REPARTIDOR/A	1	0	1
<b>más de 15</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	1	0	1
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	0	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	2	3
MOZO/A ESPECIALISTA	0	1	1
<b>1</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>
<b>0 a 1 años</b>			
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	0	1
MOZO/A ESPECIALISTA	1	1	2
<b>1 a 3 años</b>			
DEPENDIENTE/A	1	3	4
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
<b>3 a 5 años</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	1	1
DEPENDIENTE/A	0	1	1
<b>5 a 10 años</b>			
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	1	1
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1
DEPENDIENTE/A	0	4	4
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	1	2
REPONEDOR/A	1	0	1
<b>de 10 a 15 años</b>			
DEPENDIENTE/A	0	1	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	0	1	1
MOZO/A ESPECIALISTA	1	0	1
<b>más de 15</b>			

AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	2	2
JEFE/A DE PLANTA	1	0	1
ENCARGADO/A DE PLANTA	1	0	1
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	2	3
MOZO/A ESPECIALISTA	2	0	2

En cuanto al nivel de estudios se exponen los datos de los que dispone la empresa. Como se puede observar no se dispone de la información de la totalidad de la plantilla, por lo que no se puede realizar un análisis objetivo de esta área.

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
<b>JEFE/A DE INSPECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
EGB/Educación primaria	1	0	1
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
Sin estudios	4	0	4
Grado Universitario	2	1	3
FP Grado Superior	1	0	1
FP Grado Medio	3	1	4
ESO	6	2	8
EGB/Educación primaria	1	0	1
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
Sin estudios	1	0	1
Grado Universitario	1	1	2
ESO	2	1	3
EGB/Educación primaria	1	0	1
Bachiller	1	3	4
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>70</b>
Sin estudios	0	1	1
Licenciatura	0	2	2
Grado Universitario	1	4	5
FP Grado Superior	0	2	2

FP Grado Medio	6	10	16
ESO	6	21	27
EGB/Educación primaria	2	8	10
Bachiller	2	5	7
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
Sin estudios	1	0	1
Grado Universitario	1	0	1
FP Grado Medio	0	1	1
ESO	1	0	1
EGB/Educación primaria	2	1	3
Bachiller	2	0	2
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>48</b>
Sin estudios	2	3	5
Grado Universitario	1	0	1
FP Grado Superior	1	1	2
FP Grado Medio	1	2	3
ESO	9	7	16
EGB/Educación primaria	3	10	13
Bachiller	4	4	8
<b>CONDUCTOR/A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sin estudios	1	0	1
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Sin estudios	1	0	1
FP Grado Medio	1	0	1
ESO	1	0	1
EGB/Educación primaria	3	0	3
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
Sin estudios	2	0	2
Grado Universitario	3	0	3
FP Grado Medio	1	0	1
ESO	8	0	8
Bachiller	1	0	1

<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
Sin estudios	0	1	1
Licenciatura	0	1	1
FP Grado Medio	1	1	2
ESO	2	4	6
EGB/Educación primaria	2	2	4
Bachiller	0	3	3
<b>JEFE/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Bachiller	1	0	1
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
FP Grado Superior	2	0	2
ESO	1	0	1
Diplomatura	1	0	1
Bachiller	1	1	2
<b>OF. ADMINISTRATIVO/A.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Grado Universitario	0	2	2
ESO	0	1	1
Bachiller	1	0	1
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Sin estudios	0	2	2
FP Grado Superior	0	1	1
ESO	0	2	2
EGB/Educación primaria	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>113</b>	<b>216</b>

Por último, atendiendo a la tipología de contratos, en la siguiente tabla se detalla la tipología de contrato según hombres y mujeres. En los siguientes puntos se tratará esta información de forma más detallada.

Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total general
100	66	56	122
130		1	1
189	7	5	12
200	44	52	96
209	4	2	6
230	2		2
289	10	10	20
402	1	1	2
410	1	1	2
502	6	10	16
510	5	4	9
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>

Expuestos los datos cuantitativos más característicos de la organización y que ayudan a tener una visión general de la misma, en los siguientes puntos trataremos de forma específica las distintas áreas que según el RD 901/2020 son requisito indispensable para el contenido del informe de diagnóstico.

### 3.2. Proceso de selección y contratación.

A continuación, vamos a tratar las incorporaciones que se han dado en el periodo de análisis del presente Informe de diagnóstico, 2022, así como los ceses que se han dado en el mismo.

Analizando el sexo de las incorporaciones en el último año, es decir, teniendo en cuenta a las personas que cuentan con una antigüedad en la empresa de menos de un año, podemos concluir lo siguiente:

Sexo	Nº personas incorporadas que cuentan con una antigüedad menor a 1 año
Hombre	47
Mujer	34
<b>Total</b>	<b>81</b>

Centro de trabajo	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ARIMON 11	4	3	7
AV DELS QUINZE 64	2	2	4
AV PARALELO 106	6	5	11
AV REPUBLICA ARGENTINA 179	10	7	17
CONSEJO DE CIENTO 246	5	3	8
FLORIDABLANCA 133	7	1	8
JAUME FABRA 7-9	7	4	11
MALLORCA 214	6	7	13
MUNTANER 187	0	2	2

Durante el periodo de 2022 se dieron un total de 81 incorporaciones, de las cuales el 58% fueron hombres, ninguna de ellas fue para la oficina central, siendo todas para tiendas.

A continuación, se muestran las tipologías de contratos que se dieron en las nuevas incorporaciones realizadas en el periodo de análisis.

CLAVE DE CONTRATO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
100	8	3	11
130	0	1	1
189	1	1	2
200	21	12	33
230	1	0	1
289	4	1	5
402	1	1	2
410	1	1	2

502	6	10	16
510	4	4	8
<b>Total general</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>81</b>

El 65% de las contrataciones que se han realizado durante el periodo de 2022 son de carácter indefinido.

Si realizamos un estudio de las contrataciones realizadas en el último año por puesto de trabajo podemos obtener los siguientes resultados:

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
AYUDANTE SECCIÓN	0	1	1
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	10	23	33
DEPENDIENTE/A	9	7	16
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1	0	1
MOZO/A ESPECIALISTA	8	2	10
REPARTIDOR/A	2	0	2
REPONEDOR/A	17	1	18

El puesto en el que más incorporaciones se han dado, AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A. El 41% de ellas. En este puesto de trabajo el 79% de las contrataciones han sido de mujeres.

En la siguiente tabla podemos ver la edad de los nuevos componentes de la empresa, identificando que no se da en la organización discriminación en función de la edad del candidato, pues hay representación en la mayoría de las franjas de edad.

<b>Edad</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
20 o menos	1	8	9
20 a 25	14	6	20
25 a 30	15	5	20
30 a 35	8	4	12

35 a 40	3	2	5
40 a 45	1	2	3
45 a 50	3	4	7
50 a 55	1	3	4
55 a 60	1	0	1
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>81</b>

A su vez cabe destacar en este apartado que JESPAC, S.L. no lleva a cabo ninguna contratación a través de empresas de trabajo temporal, siendo todos los procesos de selección propios. Si lleva a cabo la firma de convenios con centros de estudios/universitarios para ofrecer prácticas a alumnos/as que puedan iniciar su trayectoria profesional dentro de la empresa.

Por último, se expone a continuación los ceses que se han dado en el último periodo y el motivo.

La leyenda se expone a continuación;

CAUSAS DE LOS CESES	
Valor	CESES
FC	Fin contrato / No renovación contrato temporal
DS	Despido
JB	Jubilación
BV	Baja voluntaria / Dimisión
DF	Defunción

Motivo	Mujer	Hombre	Total
BV	13	27	40
DS	10	8	18
FC	21	25	46
FV	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>105</b>



Respecto a los ceses, mencionar que el 44% de los ceses han sido por Fin contrato, debido a la alta rotación que se da en el sector para la cobertura en ciertas temporadas, como verano, navidad, entre otras. A su vez, destacar que el 38% han sido por baja voluntaria, siendo en estas 67,5% de mujeres.

Los puestos ocupados por los trabajadores/as que han finalizado su relación laboral durante el periodo de análisis fueron los siguientes:

Puesto de trabajo	Nº total	Hombres	Mujeres
<b>BV</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>40</b>
AUX.CAJA	9	6	15
DEP. CARNICERIA	1	0	1
DEP.CARNICERIA	0	1	1
DEP.CHARCUTERIA	2	0	2
DEP.FRUTERIA	0	1	1
ENC.FRUTERIA	1		1
JEFE/A DEPARTAMENTO	0	1	1
JEFE INSPECTOR	0	1	1
MOZO/A ESPECIALISTA	0	4	4
REPARTIDOR/A	0	3	3
REPONEDOR	0	10	10
<b>DS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>
AUX. ADMINISTRATIVA	1	0	1
AUX.CAJA	4	1	5
DEP.CHARCUTERIA	2	0	2
DEP.FRUTERIA	1	0	1
ENC.CARNICERIA	0	1	1
LIMPIEZA	2	0	2
MOZO/A ESPECIALISTA	0	1	1
REPARTIDOR/A	0	2	2
REPONEDOR	0	3	3

FC	21	25	46
AUX.CAJA	15	10	25
DEP.CARNICERIA	0	1	1
DEP.CHARCUTERIA	1	1	2
DEP.FRUTERIA	4	4	8
LIMPIEZA	1	0	1
MOZO/A ESPECIALISTA	0	3	3
REPARTIDOR/A	0	1	1
REPONEDOR	0	5	5
FV	1	0	1
DEP.FRUTERIA	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>105</b>

La gestión de los procesos de selección y contratación es realizada en coordinación entre las personas responsables de cada área y la dirección de la empresa.

Concretamente el proceso de selección es llevado a cabo por el departamento el equipo de recursos humanos.

La principal fuente de reclutamiento que utiliza la empresa es la publicación de ofertas de empleo mediante diversas fuentes, como son:

- InfoJobs
- Portal de empleo – Página web de la empresa - <https://www.jespac.com/es/trabaja-con-nosotros/>
- Colaboración con asociaciones especializadas en la inserción laboral de colectivos vulnerables
- Feina Activa - <https://feinaactiva.gencat.cat/home>

Los/as responsables de área tienen amplia experiencia en las necesidades y competencias oportunas para los distintos puestos de trabajo, a su vez disponen de formación en el área de igualdad de oportunidades.

El principal canal de comunicación de los procesos vacantes es la comunicación a los miembros de la plantilla, asegurándose la empresa de que la información llega a todos/as los/as componentes de esta. Todas las ofertas de empleo se publican en los tablones de anuncios de las diversas tiendas antes de realizar la publicación externa de estas.

En las entrevistas realizadas, así como el trato a candidatos y candidatas en el proceso de selección, verificamos que no se utiliza ningún lenguaje sexista, así como imágenes que puedan introducir sesgos. No se ha podido verificar este punto en el uso de formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, entre otras, pues se hace uso de ellas.

### **3.3. Formación.**

Respecto al área de formación en JESPAC, S.L. cuentan con un Plan de Formación anual. La formación que se realiza en la empresa es en función del plan o bien según las necesidades que se puedan dar para la prestación de los servicios a clientes.

Cuando surge la necesidad de llevar a cabo una formación es gestionada por el Área de RRHH.

No se llevan a cabo comunicaciones específicas a la plantilla sobre las diferentes formaciones que pueden realizar, por lo tanto, muchos/as de los empleados/as no acceden a ellas por desconocimiento. Por ello se considera que podría ser un punto por mejorar en el Plan de Igualdad, pues la formación es un elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades tanto personales como profesionales, que ayudan a crecer tanto en el ámbito personal como profesional. Por lo que se verifica que no existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional.

Es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, así como incorporar formación en Igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla.

Hay que destacar que las formaciones que se llevan a cabo siempre se procura que sean en el horario laboral para garantizar que todas las personas puedan asistir. A su vez, se confirma que no existe diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos, en las diversas formaciones, ya participen más hombres o mujeres.

No se han podido analizar los datos desagregados por sexo relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de puesto y formación, porque no se dispone de un registro completo de las mismas.

Para finalizar en cuanto aspectos relacionados con la formación, podemos destacar como aspecto a mejorar que:

- Se debería asegurar que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, atendiendo siempre a las demandas de cada puesto de trabajo.
- La totalidad de la plantilla debería recibir alguna formación sobre igualdad de oportunidades.
- Se podrían potenciar las formaciones relacionadas con las habilidades de gestión de equipo, procurando que asistan hombres y mujeres, para así potenciar el desarrollo de la carrera profesional.
- En la impartición de la formación pedir a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Cabe destacar que el equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha del plan de igualdad y a la Comisión Negociadora han recibido formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el proceso de realización del presente Informe Diagnóstico.

### 3.4. Promoción profesional.

Cuando en JESPAC, S.L. se realiza una promoción dentro de la empresa, únicamente se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales y su adecuación a los requisitos impuestos en el perfil de puesto de trabajo, así como su formación requerida.

No existe un procedimiento específico que se aplique a los procesos de promoción en la empresa, a su vez, no se dispone de un registro de las promociones que se hayan dado durante los pasados periodos, las que se han dado han sido en función de las funciones y del convenio colectivo de aplicación.

Se debe tener en cuenta que;

- Cuando hay una posible promoción interna se debería informar a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.
- En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa podría fomentar que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

De manera que se consideran mejorables los aspectos indicados con anterioridad, por lo que en este Plan de igualdad se estima que se podrían incluir medidas para mejorar los puntos indicados.

### 3.5. Clasificación profesional.

Con el objetivo de analizar los aspectos más importantes sobre la clasificación profesional de la plantilla de JESPAC, S.L. a continuación se exponen los datos que representan al total de la misma durante el periodo de análisis.

Como se expuso con anterioridad en el punto de información cuantitativa de la empresa, nos encontramos en una organización en equidad, donde el 49% son mujeres y el 51% hombres.

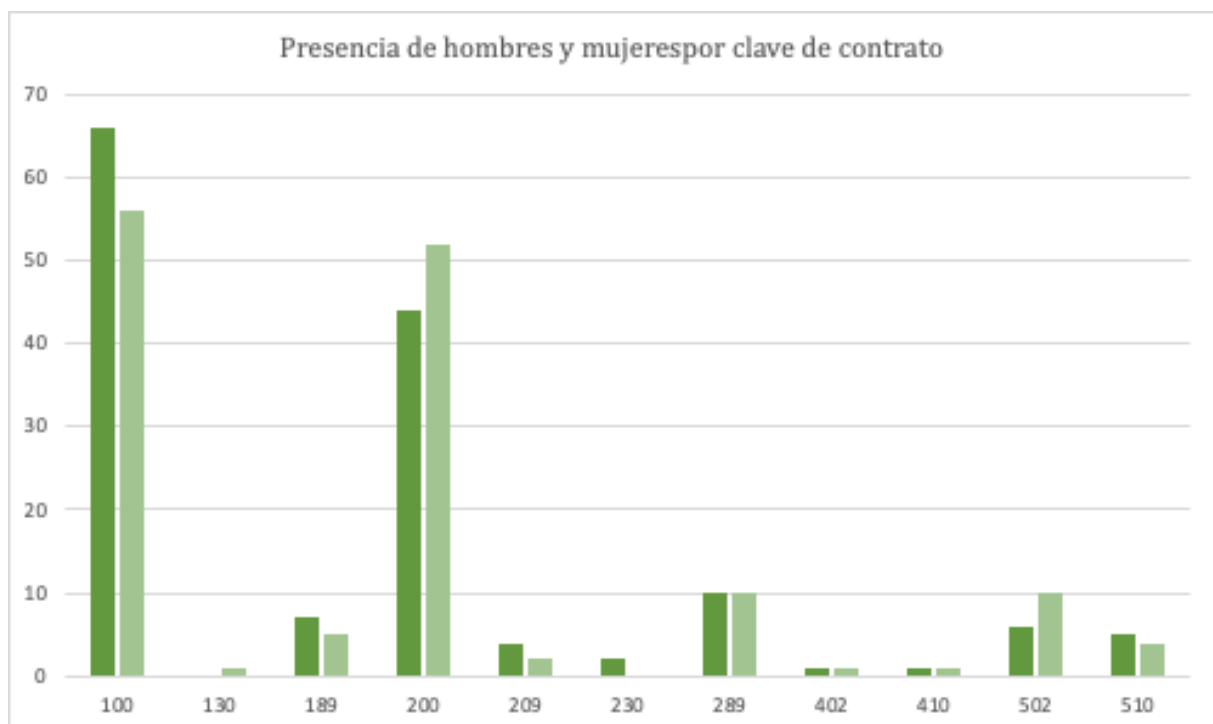
Anteriormente hemos analizado los tipos de contratos de las nuevas incorporaciones, en las próximas tablas vamos a analizar la tipología de todas las situaciones contractuales del periodo de análisis.

Teniendo en cuenta esta clasificación;

100	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	ORDINARIO	..
130	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACITADOS	..
139	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACITADOS	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
200	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL	ORDINARIO	..
209	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
230	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL	DISCAPACITADOS	..
289	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL	..	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
402	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	..
410	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	INTERINIDAD	..
502	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	.
510	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	INTERINIDAD	..

En la siguiente Gráfica se muestra la clasificación de personal que ha formado parte de la empresa durante el periodo de análisis por clave de contrato.

Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total general
100	66	56	122
130	0	1	1
189	7	5	12
200	44	52	96
209	4	2	6
230	2	0	2
289	10	10	20
402	1	1	2
410	1	1	2
502	6	10	16
510	5	4	9
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>



En primer lugar, el resumen de los contratos temporales e indefinidos en la organización quedaría de la siguiente manera:

Sexo	Hombre		Mujer		% Hombre/Total	% Mujer/Total	%Hombre/Total al Plantilla	%Mujer/Total al Plantilla	Total
	Nº	%	Nº	%					
Indefinido	133	91%	126	89%	51%	49%	46%	44%	259
Temporal	13	9%	16	11%	45%	55%	5%	5%	29
<b>Total</b>	<b>146</b>		<b>142</b>						<b>288</b>

Atendiendo a el análisis de porcentaje vertical los cuales contemplan el porcentaje de sexo sobre el total de su mismo grupo, podemos observar como del total de hombres el 91% tiene contrato indefinido, en el caso de las mujeres, el 89% de estas. En el caso del contrato temporal se da en el 9% de los hombres, siendo la cifra superior en mujeres, un 11% de ellas.

En cuanto al análisis horizontal, si atendemos a la totalidad de contratos indefinidos, vemos que el 51% de estos son de hombres grupo con mayor representación en la empresa, el 49% corresponden a mujeres. En cuanto al total de contratos temporales, de estos el 5% corresponden al sexo masculino.

Si atendemos a la totalidad de la plantilla, se observa que el 46% de los contratos son indefinidos a hombres, seguidos del 44% de indefinidos a mujeres, y con cifras inferiores el 5% temporales a hombres y el mismo porcentaje, 5%, temporales a mujeres.

Si atendemos a la parcialidad o no de la jornada de trabajo, a continuación, se muestran los datos que se dan en la organización durante el periodo de análisis.

Jornada	Hombre		Mujer		% Hombre/Total	% Mujer/Total	%Hombre/Total al Plantilla	%Mujer/Total al Plantilla	Total
	Nº	%	Nº	%					
Completa	75	51%	64	45%	54%	46%	26%	22%	139
Parcial	71	49%	78	55%	48%	52%	25%	27%	149
<b>Total</b>	<b>146</b>		<b>142</b>				<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>288</b>



Atendiendo a el análisis de porcentaje vertical, podemos observar como del total de hombres el 51% tiene jornada completa y el 49% parcial. En el caso de las mujeres es superior la representación de jornada parcial, un 55% de las mujeres que han formado parte de la plantilla durante el periodo de análisis están a jornada parcial y un 45% a jornada completa.

En cuanto al análisis horizontal, si atendemos a la totalidad de contratos a jornada completa vemos que el 54% de estos son de hombres grupo con mayor representación en la empresa, el 46% corresponden a mujeres. En cuanto al total de contratos a jornada parcial, el 48% son a hombres y el 52% a mujeres.

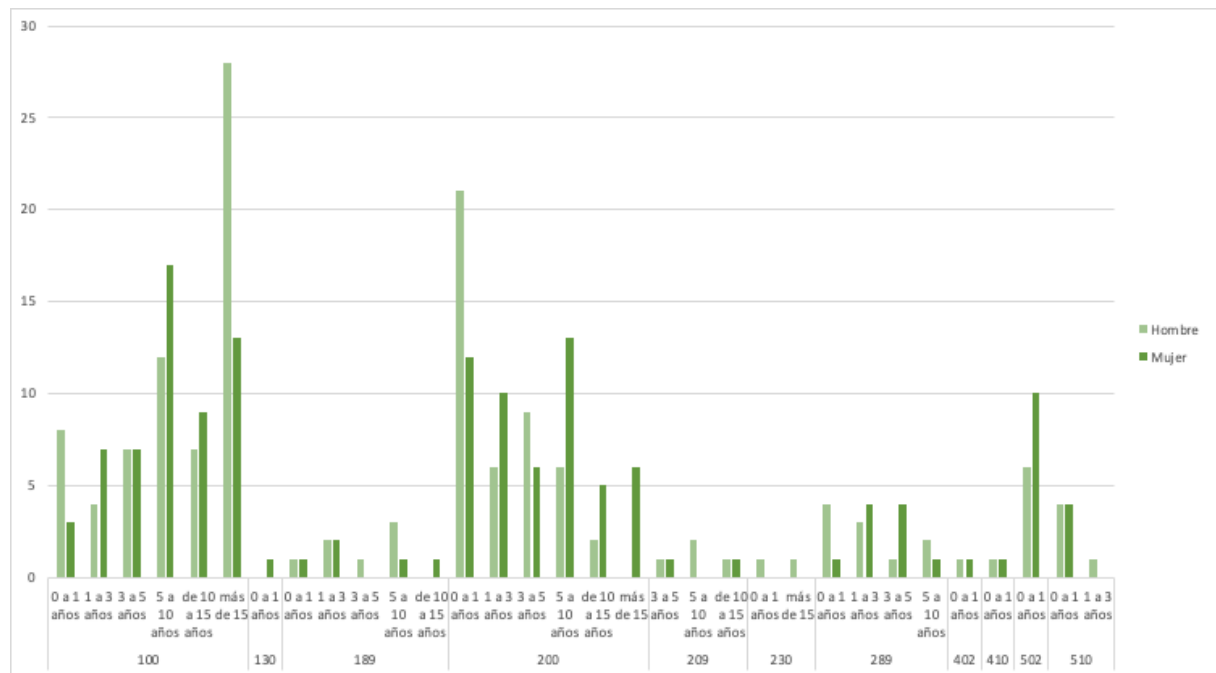
Si atendemos a la totalidad de la plantilla, se observa que el 27% de los contratos son a jornada parcial a mujeres, el 26% jornada completa a hombres, el 25% jornada parcial a hombres y por el último el 22% jornada completa a mujeres.

En la siguiente tabla se muestra la relación entre las distintas claves de contratos que se dan en JESPAC, S.I. y la antigüedad de los empleados/as.

En la misma observamos que todos los contratos temporales pertenecen a empleados/as con menos de 3 años de antigüedad en plantilla.

Clave de contrato - Antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
<b>100</b>	<b>66</b>	<b>56</b>	<b>122</b>
0 a 1 años	8	3	11
1 a 3 años	4	7	11
3 a 5 años	7	7	14
5 a 10 años	12	17	29
de 10 a 15 años	7	9	16
más de 15	28	13	41
<b>130</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
0 a 1 años	0	1	1
<b>189</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

0 a 1 años	1	1	2
1 a 3 años	2	2	4
3 a 5 años	1	0	1
5 a 10 años	3	1	4
de 10 a 15 años	0	1	1
<b>200</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>96</b>
0 a 1 años	21	12	33
1 a 3 años	6	10	16
3 a 5 años	9	6	15
5 a 10 años	6	13	19
de 10 a 15 años	2	5	7
más de 15	0	6	6
<b>209</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
3 a 5 años	1	1	2
5 a 10 años	2	0	2
de 10 a 15 años	1	1	2
<b>230</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
0 a 1 años	1	0	1
más de 15	1	0	1
<b>289</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
0 a 1 años	4	1	5
1 a 3 años	3	4	7
3 a 5 años	1	4	5
5 a 10 años	2	1	3
<b>402</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
0 a 1 años	1	1	2
<b>410</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
0 a 1 años	1	1	2
<b>502</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>
0 a 1 años	6	10	16
<b>510</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
0 a 1 años	4	4	8
1 a 3 años	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>



A continuación, se muestra la clasificación profesional de la plantilla desagregada por sexo. En esta se indica, categoría profesional, grupo y nivel.

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
<b>ADMINISTRADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
0	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
0	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>AYUDANTE SECCIÓN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
4	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
2	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A</b>	<b>28</b>	<b>64</b>	<b>92</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
4	28	64	92	30%	70%	FEMINIZADO
2	28	64	92	30%	70%	FEMINIZADO
<b>JEFE/A DE DEPARTAMENTO</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
2	5	1	6	83%	17%	MASCULINIZADO
0	5	1	6	83%	17%	MASCULINIZADO
<b>JEFE/A DE INSPECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
3	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
1	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>JEFE/A DE PLANTA</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>80%</b>	<b>20%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
3	8	2	10	80%	20%	MASCULINIZADO
2	8	2	10	80%	20%	MASCULINIZADO

<b>JEFE/A DE SECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
3	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
1	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>CONDUCTOR/A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
3	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
3	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>DEPENDIENTE/A</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>IGUALDAD</b>
4	24	34	58	41%	59%	IGUALDAD
1	24	33	57	42%	58%	IGUALDAD
3	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
<b>ENCARGADO/A DE PLANTA</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>IGUALDAD</b>
3	7	7	14	50%	50%	IGUALDAD
3	7	7	14	50%	50%	IGUALDAD
<b>ENCARGADO/A DE SECCIÓN</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>IGUALDAD</b>
3	11	16	27	41%	59%	IGUALDAD
3	11	16	27	41%	59%	IGUALDAD
<b>JEFE/A DEPARTAMENTO</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
0	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
0	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>MOZO/A ESPECIALISTA</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
4	20	6	26	77%	23%	MASCULINIZADO
1	20	6	26	77%	23%	MASCULINIZADO
<b>LIMPIADOR/A</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
4	0	6	6	0%	100%	FEMINIZADO
2	0	6	6	0%	100%	FEMINIZADO
<b>OF. ADMINISTRATIVO/A.</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>FEMINIZADO</b>
3	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
3	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
<b>REPARTIDOR/A</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
3	10	0	10	100%	0%	MASCULINIZADO
3	10	0	10	100%	0%	MASCULINIZADO
<b>REPONEDOR/A</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>97%</b>	<b>3%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
4	28	1	29	97%	3%	MASCULINIZADO
2	28	1	29	97%	3%	MASCULINIZADO
<b>Total general</b>	<b>146</b>	<b>142</b>	<b>288</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>IGUALDAD</b>

### 3.6. Retribuciones.

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, JESPAC, S.L. aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoria salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. A su vez, esta información al completo está disponible para la RLT (representación legal de los trabajadores/as). El acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud, a través de la citada representación legal de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2022 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera un motivo de discriminación por razón de sexo.

Antes de presentar los resultados indicamos los conceptos de complementos y percepciones extrasalariales que además del salario base se han tenido en cuenta para este análisis, para los distintos convenios.

COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
SB+PAGAS
0003 M.Volunt
0006 Plus Asi
0009 Particip
0041 Plus Vinculación
0085 Plus Responsabilidad
0093 Plus disponibilidad
0153 Plus Voluntario
0157 C. I. V.
0185 Incentiu
0199 P.P.Vac.
0216 Gratific
0218 A cuenta

0308 Bonus
0332 Dietes
0340 Descuent
0437 H.Ext.R
0450 P.Enf.Em
0451 Enferme.
0452 Acciden.
0455 Com.IT
0461 Comp.IT2
0538 Preaviso
0548 Compleme
0600 Ind.Esp.
0636 Ticket G
0901 Estiu
0902 Nadal

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del sexo masculino cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del sexo femenino.

El presente registro retributivo se analiza teniendo en cuenta los grupos profesionales del convenio de aplicación.

Leyenda previa:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	GRUPO RR
0	0	GRUPO 01
2	0	GRUPO 02
3	1	GRUPO 03
	2	GRUPO 04
	3	GRUPO 05
4	1	GRUPO 06
	2	GRUPO 07
	3	GRUPO 08

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio y mediana equiparado son:

**Equiparado promedio:**

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>GRUPO 01</b>		-23%		-23%		-23%
Hombre	1	156.549	0	156.549	0	156.549
Mujer	1	192.000	0	192.000	0	192.000
<b>GRUPO 02</b>		-11%	31%	8%		8%
Hombre	5	38.674	31.419	70.092	0	70.092
Mujer	1	42.859	21.747	64.606	0	64.606
<b>GRUPO 03</b>		100%	100%	100%		100%
Hombre	2	21.732	23.140	44.872	0	44.872
Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 04</b>		0%	9%	3%		3%
Hombre	8	34.405	15.733	50.138	0	50.138
Mujer	2	34.466	14.307	48.773	0	48.773
<b>GRUPO 05</b>		-2%	0%	-2%		-2%
Hombre	30	28.884	6.535	35.420	0	35.420
Mujer	26	29.547	6.510	36.057	0	36.057
<b>GRUPO 06</b>		3%	-33%	1%		1%
Hombre	44	28.789	2.045	30.834	0	30.834
Mujer	39	27.882	2.718	30.600	0	30.600
<b>GRUPO 07</b>		5%	-40%	2%		2%
Hombre	56	27.475	1.887	29.362	0	29.362
Mujer	72	26.029	2.649	28.679	0	28.679



<b>GRUPO 08</b>						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	12.354	557	12.911	0	12.911

**Equiparado mediana:**

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>GRUPO 01</b>		-23%		-23%		-23%
Hombre	1	156.549	0	156.549	0	156.549
Mujer	1	192.000	0	192.000	0	192.000
<b>GRUPO 02</b>		0%	5%	2%		2%
Hombre	5	42.859	23.007	66.186	0	66.186
Mujer	1	42.859	21.747	64.606	0	64.606
<b>GRUPO 03</b>		100%	100%	100%		100%
Hombre	2	21.732	23.140	44.872	0	44.872
Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 04</b>		0%	5%	0%		0%
Hombre	8	34.384	15.028	48.986	0	48.986
Mujer	2	34.466	14.307	48.773	0	48.773
<b>GRUPO 05</b>		0%	-36%	-5%		-5%
Hombre	30	31.711	3.519	34.516	0	34.516
Mujer	26	31.711	4.781	36.277	0	36.277
<b>GRUPO 06</b>		1%	-20%	-1%		-1%
Hombre	44	30.586	1.475	32.108	0	32.108
Mujer	39	30.428	1.777	32.311	0	32.311

<b>GRUPO 07</b>		1%	-17%	1%		1%
Hombre	56	28.679	1.251	29.962	0	29.962
Mujer	72	28.349	1.461	29.783	0	29.783
<b>GRUPO 08</b>						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	12.354	557	12.911	0	12.911

Tras el análisis correspondiente de los registros retributivos para promedio y mediana equiparados de todas las situaciones contractuales que se han dado durante el periodo de análisis, 2022, no se han detectado brechas salariales significativas superiores al 25%.

### 3.7. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este punto vamos a tratar dos bloques, por un lado, las condiciones de trabajo y en segundo lugar, la Auditoría Salarial, para la cual nos basamos en la Valoración de Puesto de trabajo realizada.

En primer lugar, respecto a las condiciones de trabajo:

- De la totalidad de los contratos que se dan durante el periodo de análisis, el 90% son indefinidos, correspondiendo de estos el 51% a hombres y el 49% a mujeres.
- De los contratos temporales que se han dado durante el periodo de análisis, el 45% corresponden a hombre y el 55% a mujeres.
- De la totalidad de los contratos que se han dado durante el periodo de análisis el 48% son a jornada completa y el 52% a jornada parcial.
- De la totalidad de contratos a jornada parcial el 52% corresponde a mujeres y el 48% a hombres.

- De la totalidad de mujeres que hay en la empresa el 89% tiene contrato de carácter indefinido, pero en su mayoría son a jornada parcial, concretamente el 55% de estas.
- De la totalidad de hombres que hay en la empresa el 91% tiene contrato indefinido, estando el 51% de ellos contratado a jornada completa.
- El 85% de la plantilla trabaja en horario continuo. De estas personas el 50% son hombres y el 50% mujeres.
- El 15% trabajan en horario partido, siendo de estas personas el 53% hombres y el 47% mujeres.
- En cuanto a la proporción de plantilla que trabaja a turnos, se muestran los datos a continuación:

Turnos	Hombre		Mujer				Total continuo		Total partido			
	Continuo	Partido	Continuo	Partido	Continuo	Partido						
Si	83	67%	12	52%	90	74%	4	20%	173	71%	16	37%
No	40	33%	11	48%	32	26%	16	80%	72	29%	27	63%
<b>Total</b>	<b>123</b>		<b>23</b>		<b>122</b>		<b>20</b>		<b>245</b>		<b>43</b>	

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

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

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para

el periodo del 2022, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Esta valoración se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes factores y subfactores con el siguiente peso según la propuesta del ministerio:

CATEGORIA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES			
				TOTAL A1	100		
		ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FISICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20
						A.2.2) Movimientos repetitivos	20
						A. 2.3) Esfuerzo visual	20
						A. 2.4) Esfuerzo auditivo	20
						A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
			TOTAL	100			
			A.3) ESFUERZO MENTAL	35			
			A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35			
			TOTAL A2+A3+A4	100			
	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMIA	41	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
					TOTAL	100	
		A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40		

						A.6.2) Responsabilidad económica	25
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
						TOTAL	100
				A.7) AUTONOMÍA	35		100
				TOTAL A5+A6+A7	100		
		OTROS	5	A.8) OTROS			
		TOTAL A	100				
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			
		TOTAL B	100			TOTAL	100
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimiento	15
			TOTAL C1	100	TOTAL	100	
	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25
						C.2.2) Minuciosidad	25
						C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
						C.2.4) Capacidades para plantear ideas y soluciones	25
						TOTAL	100
		C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35		
				C.3.2) Capacidad emocional	30		

						C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
						TOTAL	100
			TOTAL C2+C3	100			
		OTRAS	5	C.4) OTROS			
		TOTAL C	100				
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORA Estrictamente relacionados con el desempeño	15	ENTORNO	60	D.1) ENTORNO		D.1.1) Condiciones físicas	50
						D.1.2) Condiciones psicosociales	50
						TOTAL	100
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS		D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
						D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
						TOTAL	100
		OTROS	5	D.3) OTROS			
		TOTAL D	100				
TOTAL A+B+C+D	100						

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta, así como la agrupación en la que se engloban.

En la siguiente tabla se muestran los diversos puestos agrupados según SVPT.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	ADMINISTRADOR/A (698)
Agrupación 7	ENCARGADO/A DE PLANTA(600)
Agrupación 6	ADMINISTRADOR/A(506)
	JEFE/A DE DEPARTAMENTO(504)
	JEFE/A DE PLANTA(550)
	JEFE/A DE SECCIÓN(518)
Agrupación 5	JEFE/A DE INSPECCIÓN(464)
Agrupación 4	ENCARGADO/A DE SECCIÓN(387)
	OF.ADMITV(331)

Agrupación 3	AUX.CAJA-REPONEDOR/A(276)
	DEPENDIENTE/A(256)
Agrupación 2	AYUDANTE SECCIÓN(225)
	CONDUCTOR/A(238)
	REPARTIDOR/A(238)
Agrupación 1	LIMPIADOR/A(127)

El resultado del análisis de la Auditoría retributiva ejecutada con los datos del 2022 (salario base, complementos y precepciones extrasalariales normalizados y anualizados), tal y como requiere la herramienta del ministerio, de cada una de las personas de la organización arroja los siguientes resultados:

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25% de las agrupaciones de puestos de igual valor para verificar que no existe una brecha salarial debida a cuestiones de sexo.

A continuación, se muestran los resultados de la brecha salarial por agrupaciones SVPT, tanto para promedio como mediana, indicado la justificación pertinente en aquellas que presentan diferencias significativas.

#### **Equiparado promedio:**

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	7	26.524	2.057	28.581	0	28.581
<b>ESCALA 02</b>		-1%	67%	8%		8%
Hombre	11	27.198	4.045	31.244	0	31.244
Mujer	1	27.509	1.321	28.830	0	28.830
<b>ESCALA 03</b>		6%	-47%	2%		2%
Hombre	80	27.924	1.854	29.778	0	29.778
Mujer	99	26.343	2.728	29.071	0	29.071
<b>ESCALA 04</b>		-4%	-5%	-4%		-4%

Hombre	32	28.685	4.948	33.633	0	33.633
Mujer	25	29.843	5.191	35.034	0	35.034
<b>ESCALA 05</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	5.906	20.741	26.646	0	26.646
Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 06</b>		<b>11%</b>	<b>18%</b>	<b>13%</b>		<b>13%</b>
Hombre	15	41.818	20.566	62.384	0	62.384
Mujer	3	37.264	16.787	54.051	0	54.051
<b>ESCALA 07</b>		<b>9%</b>	<b>-31%</b>	<b>3%</b>		<b>3%</b>
Hombre	7	31.546	5.795	37.341	0	37.341
Mujer	7	28.784	7.573	36.357	0	36.357
<b>ESCALA 08</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	1	192.000	0	192.000	0	192.000
Mujer	1	192.000	0	192.000	0	192.000

#### Equiparado mediana:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>ESCALA 01</b>						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	7	28.263	1.800	30.333	0	30.333
<b>ESCALA 02</b>		<b>9%</b>	<b>39%</b>	<b>11%</b>		<b>11%</b>
Hombre	11	30.257	2.153	32.540	0	32.540
Mujer	1	27.509	1.321	28.830	0	28.830
<b>ESCALA 03</b>		<b>1%</b>	<b>-15%</b>	<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	80	28.754	1.308	30.201	0	30.201
Mujer	99	28.577	1.505	30.160	0	30.160
<b>ESCALA 04</b>		<b>-2%</b>	<b>-67%</b>	<b>-10%</b>		<b>-10%</b>
Hombre	32	30.948	2.398	32.350	0	32.350
Mujer	25	31.634	4.016	35.453	0	35.453
<b>ESCALA 05</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	5.906	20.741	26.646	0	26.646



Mujer	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 06</b>		<b>0%</b>	<b>18%</b>	<b>7%</b>		<b>7%</b>
Hombre	15	34.882	18.508	53.832	0	53.832
Mujer	3	34.882	15.149	50.031	0	50.031
<b>ESCALA 07</b>		<b>2%</b>	<b>-132%</b>	<b>-8%</b>		<b>-8%</b>
Hombre	7	32.081	3.769	35.939	0	35.939
Mujer	7	31.587	8.738	38.832	0	38.832
<b>ESCALA 08</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>		<b>0%</b>
Hombre	1	192.000	0	192.000	0	192.000
Mujer	1	192.000	0	192.000	0	192.000

A la vista de los resultados no se observan diferencias significativas para el análisis promedio y mediana teniendo en cuenta puestos de trabajo de igual valor.

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

Actualmente, en JESPAC, S.L. se aplica lo descrito en el E.T. Art. 34. Jornada

*“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.”*

Al tratarse de una empresa familiar, llevan a cabo diversas medidas de conciliación personal y laboral informales, es decir, que no están recogidas en ningún procedimiento y normativa.

- Horario flexible de entrada y salida en determinados casos por cuidado de un menor y que no afecten en la rutina diaria del servicio.
- Posibilidad de teletrabajo en determinados casos que no afecten en la rutina diaria del servicio.
- Solicitud de permisos oportunos en el caso de lo que necesite el trabajador/a.
- Adaptación de la jornada de trabajo/horario/condiciones de forma temporal si lo requiere la situación personal del trabajador/a.
- Todos los trabajadores, pueden cambiar el turno de trabajo y vacaciones con su compañero,
- Salida los viernes a las 15h es solo para el personal de oficina y en época de vacaciones durante dos meses se sale a las 15h todos los días de la semana.

En cuanto a los ejercicios de derecho corresponsable, en JESPAC, S.L. se han llevado a cabo las siguientes solicitudes de excedencias.

2022				
Sexo	Puesto-empresa	Categoría profesional	Duración de la excedencia	Motivo de excedencia
MASCULINO	REPARTIDOR/A	MOZO/A ESPECIALISTA	19 DÍAS	ENFERMEDAD FAMILIAR
MASCULINO	FRUTERO	DEP. FRUTERIA	4 MESES	VOLUNTARIA
2021				
Sexo	Puesto-empresa	Categoría profesional	Duración de la excedencia	Motivo de excedencia
MASCULINO	DIRECTOR TIENDA	DIRECTOR TIENDA	2 AÑOS	TRASLADO FAMILIAR
FEMENINO	ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVA	1 AÑO	ESTUDIOS

En cuanto a las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as o un familiar dependiente, a continuación, se muestran los datos de más significativos:

Puesto	Hombre	Mujer	Total
AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A	0	4	4
DEPENDIENTE/A	0	4	4
MOZO/A ESPECIALISTA	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Podemos observar que todas han sido solicitadas por mujeres, siendo el motivo de ellas guardia y custodia de un menor.

Señalar, que tanto el sexo masculino y como el femenino se puede acoger a las mismas medidas con independencia del sexo.

### 3.9. Infrarrepresentación femenina.

En puntos anteriores, se han puesto los datos relativos a la representación del nº de hombres y mujeres en la organización segregados por sexo en diversas áreas.

Como hemos ido identificando en los diferentes puntos del informe diagnóstico existe equidad en la plantilla.

En el siguiente punto se realizará un análisis de la infrarrepresentación femenina en los últimos 4 años. En el cual se observa que la representación femenina ha incrementado en el último año, aunque de forma muy leve.

Total plantilla	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año anterior (2022)	288	151	49,51%	154	50,49%
Hace dos años (2021)	310	163	52,58%	147	47,42%
Hace tres años (2020)	493	265	53,75%	228	46,25%
Hace cuatro años (2019)	364	175	48,08%	189	51,92%
<b>HACE DOS AÑOS (2021)</b>					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRADOR/A	2	1	50,00%	1	50,00%
AUX CAJA-REPONEDOR	123	66	53,66%	57	46,34%

AYUDANTE DE SECCION	15	8	53,33%	7	46,67%
JEFE SECCION	1	0	0,00%	1	100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	7	1	14,29%	6	85,71%
JEFE/A DE PLANTA	11	3	27,27%	8	72,73%
DEPENDIENTE/A DE SECCION	65	44	67,69%	21	32,31%
ENCARGADO/A DE PLANTA	14	6	42,86%	8	57,14%
ENCARGADO/A DE SECCION	28	16	57,14%	12	42,86%
MOZO/A ESPECIALISTA	21	5	23,81%	16	76,19%
LIMPIEZA	8	8	100,00%	0	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVA	5	4	80,00%	1	20,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	1	1	100,00%	0	0,00%
REPARTIDOR/A	6	0	0,00%	6	100,00%
CONDUCTOR/A	2	0	0,00%	2	100,00%
JEFE DE INSPECCION	1	0	0,00%	1	100,00%
<b>HACE TRES AÑOS (2020)</b>					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRADOR/A	2	1	50,00%	1	50,00%
AUX CAJA-REPONEDOR	203	107	52,71%	96	47,29%
< 18 AÑOS	3	3	100,00%	0	0,00%
MENOS 1 AÑO EXPERIENCIA	1	1	100,00%	0	0,00%
AYUDANTE DE SECCION	39	21	53,85%	18	46,15%
JEFE SECCION	2	0	0,00%	2	100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	6	1	16,67%	5	83,33%
JEFE/A DE PLANTA	9	2	22,22%	7	77,78%
DEPENDIENTE/A DE SECCION	91	62	68,13%	29	31,87%
ENCARGADO/A DE PLANTA	16	8	50,00%	8	50,00%
ENCARGADO/A DE SECCION	28	14	50,00%	14	50,00%
MOZO/A ESPECIALISTA	28	5	17,86%	23	82,14%
LIMPIEZA	40	29	72,50%	11	27,50%
OFICIAL ADMINISTRATIVA	6	5	83,33%	1	16,67%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	5	5	100,00%	0	0,00%
REPARTIDOR/A	10	0	0,00%	10	100,00%
INSPECTORA	1	1	100,00%	0	0,00%
CONDUCTOR/A	2	0	0,00%	2	100,00%
JEFE DE INSPECCION	1	0	0,00%	1	100,00%

HACE CUATRO AÑOS (2019)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
ADMINISTRADOR/A	2	1	50,00%	1	50,00%
AUX CAJA-REPONEDOR	139	68	48,92%	71	51,08%
MENOS 1 AÑO EXPERIENCIA	16	6	37,50%	10	62,50%
AYUDANTE DE SECCION	21	8	38,10%	13	61,90%
JEFE SECCION	2	0	0,00%	2	100,00%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	6	1	16,67%	5	83,33%
JEFE/A DE PLANTA	11	3	27,27%	8	72,73%
DEPENDIENTE/A DE SECCION	79	51	64,56%	28	35,44%
ENCARGADO/A DE PLANTA	11	5	45,45%	6	54,55%
ENCARGADO/A DE SECCION	29	15	51,72%	14	48,28%
MOZO/A ESPECIALISTA	22	6	27,27%	16	72,73%
LIMPIEZA	7	7	100,00%	0	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVA	4	3	75,00%	1	25,00%
REPARTIDOR/A	9	0	0,00%	9	100,00%
VIGILANTE	1	0	0,00%	1	100,00%
INSPECTORA	1	1	100,00%	0	0,00%
CONDUCTOR/A	3		0,00%	3	100,00%
JEFE DE INSPECCION	1	0	0,00%	1	0,00%

Se realizamos un análisis del personal y cómo se clasifica en órganos de dirección mandos intermedios y resto de la plantilla desagregados por sexo obtenemos:

Sexo	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de plantilla	Total
Hombre	0	34	112	146
Mujer	1	26	115	142
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>227</b>	<b>288</b>

En cuanto a la representación legal de las personas trabajadoras, nos encontramos paridad en cuanto a sexo en su representación, puesto que hay 50% de representatividad de hombres y mujeres.

Representación Legal y/o sindical de los/as trabajadores y trabajadoras.	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9
--	---------	---	---------	---	-------	---

### 3.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

JESPAC, S.L. dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora presta sus servicios, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

En el Anexo 2 se muestran el protocolo en el que se nombran al comité de intervención, así como el canal de comunicación para realizar denuncias.

### **3.11. Violencia de género.**

En la organización no se ha evidenciado la existencia de mujeres víctimas de violencia de género, no obstante la organización se encuentra sensibilizada con dicha área, por lo que en el caso de darse alguna situación entre sus empleadas llevarán a cabo las medidas de protección pertinentes a la persona en base a la normativa vigente.

Se considera oportuno llevar a cabo formación y sensibilización en esta área, para poder tener mayores recursos y conocimientos con el objetivo de prever que no se den este tipo de situaciones.

### **3.12. Salud laboral desde la perspectiva de sexo.**

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que JESPAC, S.L. lleva a cabo mediante la contratación de Servicio de Prevención Ajeno son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en JESPAC, S.L. a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación JESPAC, S.L. realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

3. Información y formación: JESPAC, S.L. facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

4. Vigilancia de la salud: JESPAC, S.L. es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: JESPAC, S.L. garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Señalar que en el informe de siniestralidad aportado, así como en la documentación técnica proporcionada por el SPA, no se exponen los datos desagregados por sexo ni incluida la perspectiva de género, por lo que se considera necesario llevar a cabo medidas para paliarlo en el futuro Plan de Igualdad.

### **3.13. Lenguaje y comunicación no sexista**

En JESPAC, S.L. disponemos de una comunicación fluida en la que utilizamos las siguientes vías;

- Se utiliza el correo electrónico y base de datos
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información



- Página web
- Reuniones presenciales
- Videoconferencias

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual, además se dispone de canal de comunicación para prevenir casos de acoso laboral tal y como se describe en el anexo 1.

Se revisan de manera asidua todas las comunicaciones antes de su publicación, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.

La empresa no dispone de un procedimiento de comunicación en el que se indiquen las pautas a seguir, como por el ejemplo el correcto uso del lenguaje inclusivo ya sea de forma oral, escrita o visual, por lo que se considera de interés llevar a cabo medidas para evitar un uso incorrecto del lenguaje en los diversos tipos de comunicaciones que se den en la empresa.

### **3.14 Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla.**

Para este fin, se pasó a toda la plantilla de la Entidad el cuestionario propuesto y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Jespac. Dicho cuestionario recogía preguntas relacionadas con: gestión de los Personas, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación sobre el Plan de Igualdad, obteniéndose un porcentaje de participación del 43,75% de la plantilla.

Para más información acerca de estos cuestionarios ver en **Anexos 3 y 4.**

### **3.15 Conclusiones**

A través del informe diagnóstico realizado de la situación de partida de la empresa en relación a la igualdad de género en la gestión de sus políticas y recursos, podemos proyectar acciones reales y palpables mediante el Plan de Igualdad subyacente. Para ello, este apartado pretende abordar las principales características de la empresa en relación a los apartados analizados desde la perspectiva de género, tal y como marca el Real Decreto 901/2020:

- **Proceso de selección y contratación**

Durante el periodo de 2022 se dieron un total de 81 incorporaciones, de las cuales el 58% fueron hombres, ninguna de ellas fue para la oficina central, siendo todas para tiendas.

El 65% de las contrataciones que se han realizado durante el periodo de 2022 son de carácter indefinido.

El puesto en el que más incorporaciones se han dado, AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A. El 41% de ellas. En este puesto de trabajo el 79% de las contrataciones han sido de mujeres.

Respecto a los ceses, mencionar que el 44% de los ceses han sido por Fin contrato, debido a la alta rotación que se da en el sector para la cobertura en ciertas temporadas, como verano, navidad, entre otras. A su vez, destacar que el 38% han sido por baja voluntaria, siendo en estas 67,5% de mujeres.

- **Clasificación profesional**

En los datos obtenidos se observa como influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal), situación predominante en el sector, el cual se relaciona directamente con el personal laboral masculino. Es importante destacar que la empresa apuesta por la inclusión de la mujer en los diversos puestos, pero la falta de candidaturas de estas no le ayuda a conseguir dicho objetivo.

Los puestos con mayor representación son los de AUXILIAR CAJA/REPONEDOR/A, con el 32% de la plantilla y el de DEPENDIENTE/A ocupado por el 20% de la plantilla. De estos puestos, el primero de ellos está feminizado, siendo un 70% de las personas que desempeñan este puesto mujeres y el segundo de ellos en situación de igualdad, 59% mujeres y 41% hombres.

Atendiendo a el análisis de porcentaje vertical los cuales contemplan el porcentaje de sexo sobre el total de su mismo grupo, podemos observar como del total de hombres el 91% tiene contrato indefinido, en el caso de las mujeres, el 89% de estas. En el caso del contrato temporal se da en el 9% de los hombres, siendo la cifra superior en mujeres, un 11% de ellas.

Si atendemos a la totalidad de la plantilla, se observa que el 46% de los contratos son indefinidos a hombres, seguidos del 44% de indefinidos a mujeres, y con cifras inferiores el 5% temporales a hombres y el mismo porcentaje, 5%, temporales a mujeres.

- **Formación**

La empresa cuenta con un Plan de Formación anual. La formación que se realiza en la empresa es en función del plan o bien según las necesidades que se puedan dar para la prestación de los servicios a clientes.

Ahora bien, no se llevan a cabo comunicaciones específicas a toda la plantilla sobre las diferentes formaciones que podrían realizar.

Es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, así como incorporar formación en Igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla.

- **Promoción**

No existe un procedimiento específico que se aplique a los procesos de promoción en la empresa, a su vez, no se dispone de un registro de las promociones que se hayan dado durante los pasados periodos, las que se han dado han sido en función de las funciones y del convenio colectivo de aplicación.

- **Condiciones de trabajo. Auditoría salarial**

En primer lugar, respecto a las condiciones de trabajo:

- De la totalidad de los contratos que se dan durante el periodo de análisis, el 90% son indefinidos, correspondiendo de estos el 51% a hombres y el 49% a mujeres.
- De los contratos temporales que se han dado durante el periodo de análisis, el 45% corresponden a hombre y el 55% a mujeres.

- De la totalidad de los contratos que se han dado durante el periodo de análisis el 48% son a jornada completa y el 52% a jornada parcial.
- De la totalidad de contratos a jornada parcial el 52% corresponde a mujeres y el 48% a hombres.
- De la totalidad de mujeres que hay en la empresa el 89% tiene contrato de carácter indefinido, pero en su mayoría son a jornada parcial, concretamente el 55% de estas.

Respecto a la auditoría salarial no se observan diferencias significativas para el análisis promedio y mediana teniendo en cuenta puestos de trabajo de igual valor.

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

Al tratarse de una empresa familiar, llevan a cabo diversas medidas de conciliación personal y laboral informales, es decir, que no están recogidas en ningún procedimiento y normativa.

- Horario flexible de entrada y salida en determinados casos por cuidado de un menor y que no afecten en la rutina diaria del servicio.
- Posibilidad de teletrabajo en determinados casos que no afecten en la rutina diaria del servicio.
- Solicitud de permisos oportunos en el caso de lo que necesite el trabajador/a.
- Adaptación de la jornada de trabajo/horario/condiciones de forma temporal si lo requiere la situación personal del trabajador/a.
- Todos los trabajadores, pueden cambiar el turno de trabajo y vacaciones con su compañero,
- Salida los viernes a las 15h es solo para el personal de oficina y en época de vacaciones durante dos meses se sale a las 15h todos los días de la semana.

Se han llevado a cabo solicitud de excedencias, siendo la mayoría solicitadas por hombres. En el caso de las reducciones de jornada por cuidado de un menor o familiares dependientes, todas han sido solicitadas por mujeres.

- **Infrarrepresentación femenina**

Existe equidad en la plantilla en cuanto a representación, aunque hay que destacar que de las personas que ocupan mandos intermedios el 57% son hombres.

- **Retribuciones**

Tras el análisis correspondiente de los registros retributivos para promedio y mediana equiparados de todas las situaciones contractuales que se han dado durante el periodo de análisis, 2022, no se han detectado brechas salariales significativas superiores al 25%.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

La empresa dispone de protocolo prevención acoso sexual y/o por razón de sexo el cual ha sido negociado y aprobado en colaboración con el comité de empresa, así como difundido a la plantilla.

Sería recomendable fomentar la sensibilización a la plantilla en esta área.

- **Violencia de género**

No se ha dado ningún caso de violencia de género, por lo que no se han establecido medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que pudieran encontrarse en tal situación.

A su vez, la empresa se encuentra comprometida con este problema social, llevando a cabo convenios de colaboración con entidades que ayudan a víctimas de violencia de género.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

Se recomienda incluir en la documentación técnica de PRL perspectiva de género.

A su vez, el informe de siniestralidad no se encuentra desagregado por sexo.

- **Lenguaje y comunicación no sexista**

Los canales de comunicación interna son suficientes y adecuados. Se considera de interés disponer de un manual de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

#### **4. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD**

Después de haber expuesto el informe diagnóstico compuesto por el análisis cuantitativo y cualitativo de diversas áreas en base al periodo anual de referencia, año 2022, hemos sido conscientes de la situación actual de la empresa. Por tanto, a raíz de los resultados obtenidos la comisión negociadora de este Plan de Igualdad ha determinado una serie de objetivos y medidas a llevar a cabo durante la vigencia del Plan. A su vez, el Comité de Igualdad, será el responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, en el período de vigencia del presente plan Noviembre 2023 hasta Noviembre 2027.

El comité se reunirá con una frecuencia anual para poder realizar el seguimiento de las acciones que se plantean en el Anexo 1 del presente documento.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo del Comité de Igualdad, es la dirección de Empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización. A su vez, todas y cada una de las personas que conforman el Comité de igualdad han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

#### **5. OBJETIVOS DEL PLAN**

El objetivo principal del Plan de Igualdad es hacer un análisis exhaustivo de la situación de la entidad para poder averiguar la situación ante la que nos encontramos y así poder tomar las acciones necesarias para fomentar la igualdad en la empresa, el cual se ha llevado a cabo mediante la realización del informe de diagnóstico tomando como referencia los datos del periodo anual de 2022.

Los objetivos específicos planteados por la entidad y que posteriormente se desarrollan en el Anexo 1 del presente documento son:

Nº OBJETIVO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
1.1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.
1.2.	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.
1.3.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades.
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
2.1.	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
<b>FORMACIÓN</b>	
3.1.	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
3.2.	Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
<b>PROMOCIÓN</b>	
4.1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	



5.1.	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
5.2.	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
6.1.	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
<b>RETRIBUCIONES</b>	
7.1.	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>	
9.1.	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
<b>SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
10.1.	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.
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
11.1.	Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.
11.2.	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
<b>COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
12.1.	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades

## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN

Las áreas de intervención que intervendrán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes;

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Nº	ACCIONES
1.1.1.	Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas, ...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.
1.1.2.	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
1.2.1.	Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar
1.2.2.	En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto
1.3.1.	Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Nº	ACCIONES
2.1.1.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.
2.1.2.	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.

2.1.3.	Seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
3.1.1.	Impartir acciones de formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH diversa a las Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.
3.1.2.	Formar a las personas que gestionan los procedimientos de selección y promoción, así como a quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad en la empresa. Dicha formación será de nivel básico-medio, con 20 horas mínimas.
3.2.1.	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación en el que se recojan las opiniones de toda la plantilla sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
4.1.1.	Realizar un procedimiento formal de promoción en la empresa
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
5.1.1.	Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación
5.1.2.	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación

	profesional/personal, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor
5.2.1.	Tiempo necesario para acompañar al médico a los/as hijos/as menores y familiares de hasta 2º grado dependientes. El personal solicitará la visita médica en horario no laboral, si fuese posible.
5.2.2.	Posibilitar la unión del permiso de paternidad/maternidad a las vacaciones.
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 6: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
6.1.1.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
7.1.1.	<p>Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo.</p> <p>Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.</p>
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
8.1.1.	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
8.1.2.	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>

9.1.1.	Negociar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.
9.1.2.	Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Nº	ACCIONES
10.1.1.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
10.1.2.	Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.
10.1.3.	Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación
10.1.4.	La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados por categorías profesionales.
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: VIOLENCIA DE GÉNERO	
Nº	ACCIONES
11.1.1.	Se creará una campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc...
11.2.1.	Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos

	reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN 12: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>Nº</b>	<b>ACCIONES</b>
12.1.1.	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa
12.1.2.	Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
12.1.3.	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Las acciones del presente plan han sido aprobadas por la comisión de igualdad y son conocidas por todo el personal.

## 7. VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO

Para poder tener una visión más general del cambio que se va produciendo en la compañía con las actuaciones que se están llevando a cabo, se ha establecido generar una nueva evaluación informe diagnóstico y revisión del plan de igualdad de la compañía a mitad de la vigencia del mismo, en el que se volverán a analizar los parámetros expuestos en el diagnóstico con el fin de analizar los progresos en materia de igualdad, así como auditoría salarial en caso de importantes cambios internos en los puestos de trabajo. El periodo de vigencia del Plan de Igualdad acordado por la comisión negociadora es de 4 años, es por tanto de Noviembre de 2023 a Noviembre de 2027.

Además, se realizará nuevamente el análisis del convenio colectivo de aplicación, si procede, así como el planteamiento y aprobación de las acciones que se consideren necesarias.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de los integrantes del comité de igualdad se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicando el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

A continuación, se adjunta cronograma de seguimiento de las diversas medidas que se llevarán a cabo en la vigencia del presente Plan de Igualdad.

CRONOGRAMA								
AÑO	2023-2024		2024-2025		2025-2026		2026-2027	
MESES	11/23 - 04/24	04/24 - 11/24	11/24 - 04/25	04/25 - 11/25	11/25 - 04/26	04/26 - 11/26	11/26 - 04/27	04/27 - 11/27
<b>ÁREA</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACION</b>							
<b>O.E.1.1.</b>								
1.1.1.		X		X		X		X
1.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>O.E.1.2.</b>								
1.2.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>O.E.1.3.</b>								
1.2.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS</b>							
<b>O.E.2.1.</b>								
2.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
2.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
2.1.3.		X		X		X		X
<b>ÁREA</b>	<b>FORMACIÓN</b>							

<b>O.E.3.1.</b>								
3.1.1.		X		X		X		X
3.1.2.		X		X		X		X
<b>O.E.3.2.</b>								
3.2.1.		X		X		X		X
<b>ÁREA</b>	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>							
<b>O.E.4.1.</b>								
4.1.1.		X		X		X		X
<b>AREA</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>							
<b>O.E.5.1.</b>								
5.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>O.E.5.2.</b>								
5.2.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>							
<b>O.E.6.1.</b>								
6.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>							
<b>O.E.7.1.</b>								
7.1.1.		X		X		X		X
<b>ÁREA</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>							
<b>O.E.8.1.</b>								
8.1.1.		X		X		X		X
8.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO</b>							
<b>O.E.9.1.</b>								
9.1.1.		X		X		X		X
9.1.2.		X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>							



<b>O.E.10.1.</b>								
10.1.1.		X		X		X		X
10.1.2.		X		X		X		X
10.1.3.		X		X		X		X
10.1.4.		X		X		X		X
<b>ÁREA</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>							
<b>O.E.11.1.</b>								
11.1.1.	X		X		X		X	
<b>O.E.11.2.</b>								
11.2.1.		X	X	X	X	X	X	X
<b>ÁREA</b>	<b>COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN</b>							
<b>O.E.12.1.</b>								
12.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
12.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
12.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X

## 8. PRESUPUESTO

Para poder llevar a cabo las acciones contenidas en el presente plan se han aprobado los recursos contenidos en las Acciones del Anexo 1.

## 9. GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO

Para la ejecución y seguimiento del presente Plan de igualdad el Comité de seguimiento llevará a cabo la revisión de las diversas medidas de acuerdo con el calendario aprobado, dando cuenta, periódicamente, de su desarrollo y resultados más inmediatos.

A través del seguimiento del desarrollo del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

La comisión seguimiento se compone de los mismos integrantes que la comisión de negociación, tiene las siguientes funciones:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisar la implantación del Plan.
- Recabar la información sobre los indicadores.
- Consultar el Modelo “Reglamento de la Comisión de Seguimiento”.
- Consultar a la dirección el posible cambio en el compromiso de la empresa con la igualdad, cambio en los recursos necesarios para la consecución del plan.
- Proponer y documentar el plan de mejora que se considere oportuno para la consecución de los objetivos del plan.
- Estar en constante comunicación con el departamento de RRHH o personas responsables de personal, que apoyarán y participarán en el desarrollo y seguimiento del Plan.
- Dejar constancia de las reuniones llevadas a cabo por la Comisión.
- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.

- Conocer los casos que por acoso sexual o por razón de sexo se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido, y su resultado y velar por el cumplimiento del procedimiento.
- Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad, la realización y efectividad de las acciones puestas en marcha.
- Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del Plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Conocer de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
- Promover y participar en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todos/as las /os trabajadoras y trabajadores.
- Respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

La comisión de seguimiento deberá llevar a cabo el proceso de observación de los avances del Plan que permite internamente, obtener información acerca de su desarrollo y, externamente, dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto y reforzar la imagen de empresa implicada en el avance hacia la igualdad.

El seguimiento será flexible, y acompañará al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia sino más bien verificando que el trabajo previsto

se ha realizado, detectando desajustes y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cuál es el mejor abordaje de dichas necesidades.

El sistema de seguimiento facilitará la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Para el seguimiento del Plan de igualdad se utilizarán los indicadores incluidos en las fichas de definición de las acciones.

Los indicadores deben formularse en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas y con los resultados perseguidos.

Para dejar evidencia del seguimiento realizado por el Comité de igualdad se dejará acta conforme al “Informe de Seguimiento”, propuesto por el Mº de Igualdad.

## **10. EVALUACIÓN DEL PLAN**

En Abril de 2027 se realizará la evaluación del propio plan por la Comisión de seguimiento a través del Plan de mejora, siendo este el último semestre de vigencia, con el objetivo de detectar aquellas necesidades que se deben tener en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad de la empresa.

La evaluación es una fase decisiva del Plan igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- Evaluación de resultados
  - o Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.
  - o Grado de consecución de los resultados esperados.
  - o Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

- Evaluación del proceso
  - o Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
  - o Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
  - o Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - o Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación del impacto
  - o Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
  - o Cambios en la cultura de la empresa, cambios de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
  - o Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

**10.1 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

Durante la vigencia del plan de igualdad la comisión de seguimiento deberá realizar una reunión anual con el objetivo de realizar, como se ha mencionado anteriormente, el seguimiento de cada una de las acciones.

En estos seguimientos deberá acudir todo el personal de la comisión y dejar acta conforme lo descrito en las responsabilidades de la Secretaría. La presidencia será quien moderará las reuniones de seguimiento.

En el caso de que cualquier acción aprobada en el plan de igualdad se vea modificada deberá aprobarse nuevamente por la comisión negociadora al igual que si se incluyen acciones nuevas al haberse logrado las anteriores planteadas en el Anexo 1.

Si existiesen discrepancias en la formulación de acciones, la comisión negociadora deberá reformular la acción para de manera consensuada pueda quedar definida y además una vez aprobada ponerla a disposición del personal de la empresa.

La cronología de seguimiento de las nuevas acciones incluidas se incluirá en la propia ficha de acción, a su vez se expone en el punto anterior de vigencia del plan y calendario.

No será necesario volver a subir la documentación relativa a la modificación de cada una de las acciones en el Regcon ni tampoco será necesario realizar una comunicación al ministerio en el caso de que se modifiquen los integrantes de la comisión seguimiento (según indicaciones de la Dirección General de trabajo).

No obstante, se debe mencionar que en el caso de que se dieran cualquiera de las situaciones siguientes se debería de hacer una nueva modificación del plan de igualdad y su posterior aprobación y registro en el:

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

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

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

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## **10.2 Plan de Mejora**

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación durante los 4 años de vigencia del Plan de igualdad, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará el informe denominado Plan de Mejora el cual integra la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la comisión negociadora se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado por todos los integrantes de la comisión.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación y valorar adecuadamente los resultados obtenidos en la empresa tras la ejecución del Plan de igualdad se realizarán las siguientes tareas:

1º Recopilación de la documentación e información generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan.

2º Cumplimentación de cuestionarios específicos de evaluación del Plan por parte de la dirección, la Comisión de Seguimiento y la plantilla. Con el objetivo de verificar los cambios acontecidos en cuanto a igualdad de género se refiere y la visión de estos grupos de interés.

3º Análisis y valoración de la información obtenida con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución para corregirlas o potenciarlas.

4º Elaboración una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

Todo ello quedará recogido en el informe final que se realizará en Abril de 2027 denominado “Plan de Mejora”

Ante cualquier discrepancia durante el seguimiento y evaluación del plan, la comisión negociadora/comisión de seguimiento podrá acudir al órgano de resolución de conflictos de la comunidad autónoma correspondiente.

## **11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.



## 12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

## Anexo 1. Fichas detalladas de medidas

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Nº Medida	1.1.1.
Medida	Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y potenciales trabajadores/as
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Documentos revisados desde la perspectiva de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Nº Medida	1.1.2.
Medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y potenciales trabajadores/as
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Nº Medida	1.2.1.
Medida	Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y potenciales trabajadores/as
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Número de entrevistas realizadas por la mañana y por la tarde / Número de entrevistas totales

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Nº Medida	1.2.2.
Medida	En el caso de las personas trans que no hayan podido cambiar todavía su documentación legal, evitar que la presentación de una documentación oficial con un nombre y expresión de género diferente suponga un motivo para denegar su contratación en caso de que reúna los requisitos requeridos para el puesto
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y potenciales trabajadores/as
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Ficha de Medida	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Nº Medida	1.3.1
Medida	Hacer un seguimiento de la contratación indefinida de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y potenciales trabajadores/as
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Nº Medida	2.1.1.
Medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras

Ficha de Medida	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Nº Medida	2.1.2.
Medida	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.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Definiciones de los puestos de trabajo



Ficha de Medida	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Nº Medida	2.1.3.
Medida	Seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión de Seguimiento

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Nº Medida	3.1.1.
Medida	Impartir acciones de formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH diversa a las Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas formadas según departamento y categoría/puesto de trabajo / Nº de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Nº Medida	3.1.2.
Medida	Formar a las personas que gestionan los procedimientos de selección y promoción, así como a quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad en la empresa. Dicha formación será de nivel básico-medio, con 20 horas mínimas.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas, descripción de la formación impartida

Ficha de Medida	
Área de actuación	FORMACIÓN
Nº Medida	3.2.1.
Medida	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación en el que se recojan las opiniones de toda la plantilla sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH; RLPT
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Informe del resultado del análisis de la opinión de la plantilla

Ficha de Medida	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Nº Medida	4.1.1.
Medida	Realizar un procedimiento formal de promoción en la empresa
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2 SEMESTRE DE VIGENCIA. REVISION ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas. Realizar un seguimiento de los casos anuales de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada, y categoría que contenga el puesto de origen y destino.

Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nº Medida	5.1.1.
Medida	Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº folletos, comunicado colgados en tableros de anuncios

Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nº Medida	5.1.2.
Medida	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº de reuniones realizadas fuera de la jornada laboral y nº de reuniones realizadas dentro de la jornada laboral

Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nº Medida	5.2.1.
Medida	Tiempo necesario para acompañar al médico a los/as hijos/as menores y familiares de hasta 2º grado dependientes. El personal solicitará la visita médica en horario no laboral, si fuese posible.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº veces solicitadas.



Ficha de Medida	
Área de actuación	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nº Medida	5.2.2.
Medida	Posibilitar la unión del permiso de paternidad/maternidad a las vacaciones.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Nº veces solicitadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Nº Medida	6.1.1.
Medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	TRIMESTRAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	RETRIBUCIONES
Nº Medida	7.1.1.
Medida	<p>Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo.</p> <p>Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.</p>
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	<p>Realizar documento de análisis.</p> <p>Negociar con la comisión de Seguimiento medidas correctoras si fueran necesarias.</p>

Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
Nº Medida	8.1.1.
Medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo

Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
Nº Medida	8.1.2.
Medida	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados

Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESEIÓN DE GÉNERO
Nº Medida	9.1.1.
Medida	Negociar un protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género o medidas específicas dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Protocolo o inclusión de medidas

Ficha de Medida	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESEIÓN DE GÉNERO
Nº Medida	9.1.2.
Medida	Difusión a la plantilla del protocolo de frente al acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2 SEMESTRE DE VIGENCIA. PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Canales de difusión utilizados. Comunicaciones realizadas

Ficha de Medida	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Nº Medida	10.1.1.
Medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	PRL/SPA
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría



Ficha de Medida	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Nº Medida	10.1.2.
Medida	Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	PRL/SPA
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Acciones de las campañas

Ficha de Medida	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Nº Medida	10.1.3.
Medida	Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por género, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	PRL/SPA
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Evaluación realizada y revisada.

Ficha de Medida	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Nº Medida	10.1.4.
Medida	La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados por categorías profesionales.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	PRL/SPA
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Informe de evaluación

Ficha de Medida	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Nº Medida	11.1.1.
Medida	Se creará una campaña para el día Internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, etc...
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	25 noviembre día internacional de la lucha contra violencia de género.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Campaña realizada

Ficha de Medida	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Nº Medida	11.2.1.
Medida	Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.: Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2 SEMESTRE VIGENCIA 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado Nº de veces que se ha aplicado % de la plantilla entre la que se ha difundido

Ficha de Medida	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Nº Medida	12.1.1.
Medida	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado

Ficha de Medida	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Nº Medida	12.1.2.
Medida	Utilizar en las campañas publicitarias los logos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

Ficha de Medida	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Nº Medida	12.1.3.
Medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Objetivos que persigue	OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	PERMANENTE
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Cuadro integral indicadores plan de igualdad y capital humano.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos

## Anexo 2. Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género.





## Protocolo de Actuación para la prevención y abordaje del Acoso Psicológico en el trabajo

NOELIA ROBES LOPEZ, DNI 39430951G *Noelia*  
- ERIGO PEREZ GARCIA, PNI 38133331 ~~ERIGO~~  
SONIA TOLO ALBERTO DNI 46064057W  
ROY JAVIER JEREZANO IZAGUIRRE Y2986847N *Roy*  
CRISTIAN CARRASCO MORALES DNI 4102478-M *Cristian*  
ANDREA SACCEGO GONZALEZ 46480912 M *Andrea*  
CRISTINA TRIVIÑO MATA 53363446-L *Cristina*  
LORENZO PAEZ NIETO 30459517 - L *Lorenzo*  
ESTHER AGUILAR BADIÀ 47277688-5 *Esther*



<p><b>Protocolo de Actuación</b> <b>Acoso Psicológico en el trabajo</b></p>	<p><b>Página 1</b> <b>de 18</b></p>
---	---

**Índice**

INTRODUCCION .....2

1. POLÍTICA DE EMPRESA .....3

2. AMBITO DE LA PROTECCIÓN.....4

3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....5

    3.1 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS.....5

        3.1.3 Acoso Psicológico en el Trabajo.....5

    3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS.....9

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....10

    4.1 Procedimiento de Denuncia .....10

    4.2 Confidencialidad y Protección de afectados .....11

    4.3 Comité de Prevención de Acoso Psicológico en el Trabajo .....12

    4.4 Investigación .....14

    4.5 Elaboración del Informe .....15

    4.6 Protección de la Salud de los trabajadores.....16

    3.5 PROTECCIÓN DE DATOS.....17

ANEXO I.....18

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*



## INTRODUCCION

Jespac S.A ha aprobado el presente **"Protocolo de Actuación para la prevención y abordaje del Acoso Psicológico en el trabajo"** (en adelante "Protocolo") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.




## 1. POLÍTICA DE LA EMPRESA

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso psicológico en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

**Jespac S.A** se compromete a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan conductas contrarias a los principios fundamentales mencionados.

Las conductas de acoso psicológico en el trabajo están totalmente prohibidas en **Jespac S.A** y se consideran inaceptables en nuestra organización.

Por ello, **Jespac S.A** se compromete a:

> Garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con **Jespac S.A** disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, como principios fundamentales, se respeten en todo momento,

> Adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan conductas contrarias a los principios fundamentales mencionados.



## 2. AMBITO DE LA PROTECCIÓN

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en el centro de trabajo de **Jespac S.A** o aquellas que, formando parte de la plantilla de **Jespac S.A** desarrollen su trabajo habitualmente fuera de él.

**El ámbito será el centro de trabajo en el que desarrolle las tareas asignadas al puesto de trabajo;** en consecuencia, si se produjera fuera del centro de **Jespac S.A** deberá ponerse de manifiesto que la situación es por **causa directamente ligada al trabajo.**




### 3. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

#### 3.1 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

##### 3.1.1 Acoso Psicológico en el trabajo

Los términos “mobbing”, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*



### Conductas Constitutivas de Acoso Psicológico

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

#### **Ataques con medidas organizativas:**

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

*Handwritten signatures in blue ink on the left margin.*

*Handwritten signatures in blue ink on the right margin.*



**Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.





- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

*Força  
Jespac*

*Núria B.*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*



### 3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso Psicológico en el trabajo, la empresa, divulgará este Protocolo a través de correo electrónico o directamente a todos los trabajadores; debido a que no todos los trabajadores disponen de correo electrónico de empresa el medio escogido dependerá si el trabajador dispone de él.

**Jespac S.A** facilitará la información específica de todos los miembros de su organización sobre acoso psicológico en el trabajo. Especialmente **Jespac S.A** proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, **Jespac S.A** se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de **Jespac S.A** se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*



Sensibilización:

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados.

- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Charlas y reuniones

#### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

##### 4.1 Procedimiento de Denuncia

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico o por escrito directamente a Recursos Humanos o al personal del Comité de Empresa o telefónicamente a cualquiera de las personas que lo integran, que se encargará de facilitar el documento para que puedan proceder a informar de la situación, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el "Comité de Prevención del Acoso" que la estudiará e investigará.



Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que **cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación**. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

#### 4.2 Confidencialidad y Protección de afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a o afectado/a.

En los casos de acoso a lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.



### 4.3 Comité de Prevención de Acoso Psicológico en el Trabajo

Este Comité estará compuesto por miembros de las siguientes funciones: LA EMPRESA, RRHH, SUPERVISOR PLANTA Y PERSONAL RLT

El Comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Dicho Comité está compuesto por las personas que se citan a continuación:

- Ana Gutierrez López
- Noelia Robles López
- Emilio Angel perez Garcia
- Martin Alegre Delgado

Las competencias/responsabilidades de este Comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso psicológico en el trabajo.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 2 meses, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*



**Los miembros del Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso psicológico en el trabajo.**

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso

  
Jesús Pue. Nieto  
Noemí P.



#### 4.4 Investigación

Se tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Se podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]*



Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

#### 4.5 Elaboración del Informe

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabará las pruebas que se consideren necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.





#### 4.6 Protección de la Salud de los trabajadores

**Jespac S.A** adoptará las medidas preventivas adecuadas en relación a la situación, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

##### Medidas referentes a las víctimas

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones.

En el caso de que se determine la existencia de acoso psicológico en el trabajo, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de **Jespac S.A** se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

*Manuel...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*  
*Noeva*



### 3.5 PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

*[Handwritten signatures in blue ink on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page]*



**ANEXO I**

**COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

Este documento es el que **Jespac S.A** pone a su disposición para comunicar el máximo de información detallada para proceder a la investigación de la situación de acoso psicológico en el trabajo que quiere comunicar.

1. Identificación de la víctima

---

---

2. Descripción del incidente, suceso, tipos de conductas

---

---

---

---

---

---

3. Fechas y lugares en que se produjeron:

---

---

---

---

4. Posibles testigos

---

---

5. Observaciones adicionales

---

---

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Noena R.*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

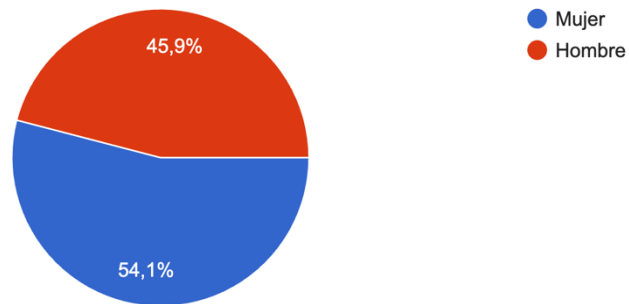
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## Anexo 2. Resultados cuestionarios a plantilla.

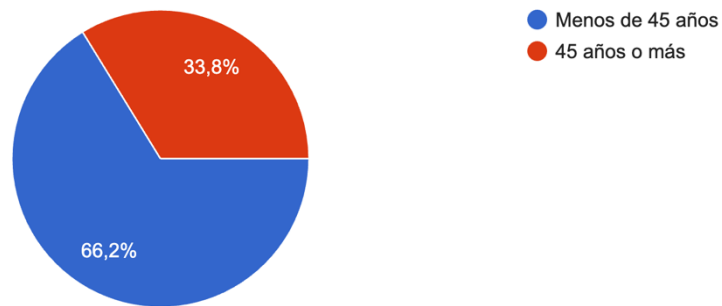
### SEXO

74 respuestas



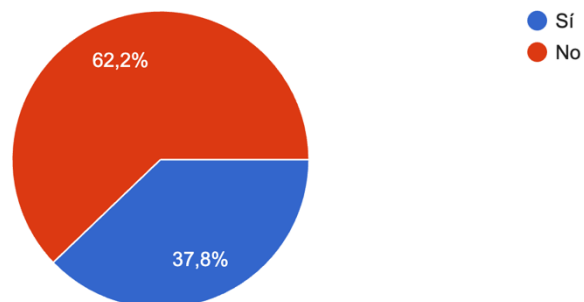
### EDAD

74 respuestas



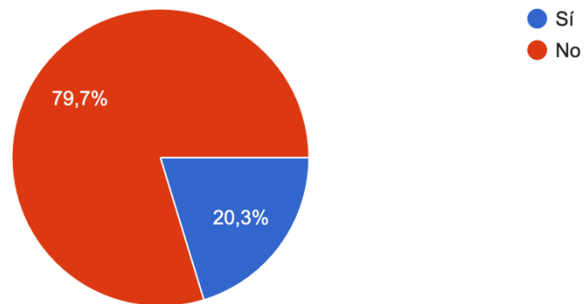
### Responsabilidad de cuidado de hijos/as

74 respuestas



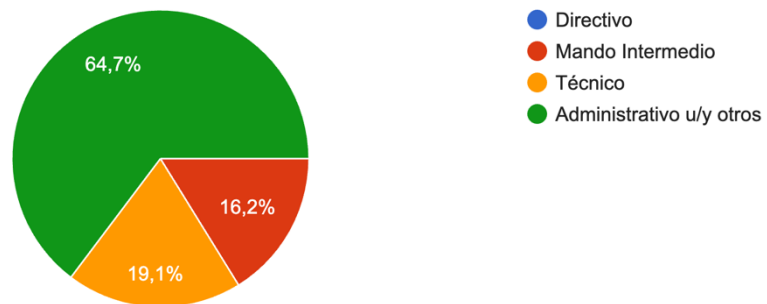
### Responsabilidad de cuidado de otras personas dependientes

74 respuestas



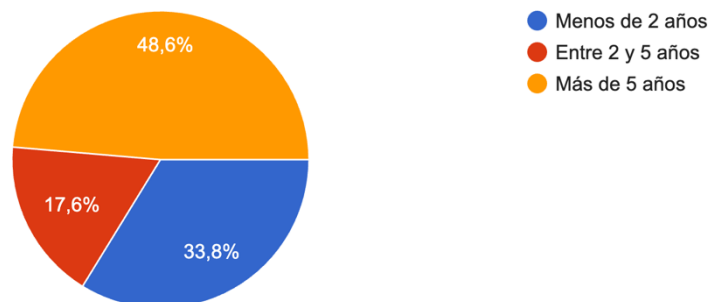
### Puesto

68 respuestas



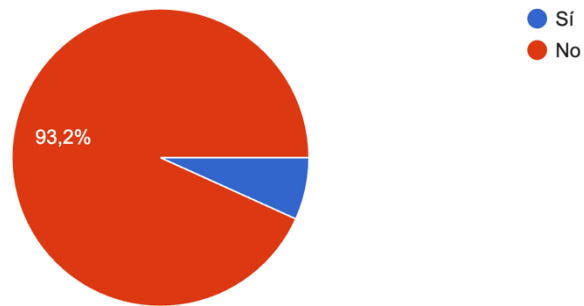
### Antigüedad en la empresa

74 respuestas



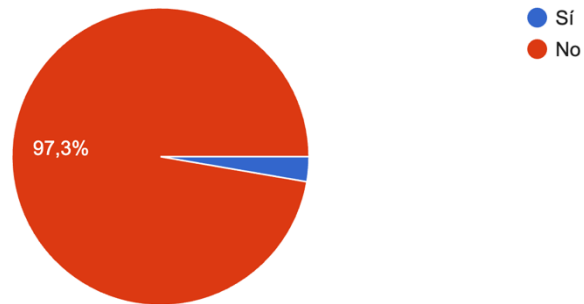
¿Tienes personal a cargo?

74 respuestas



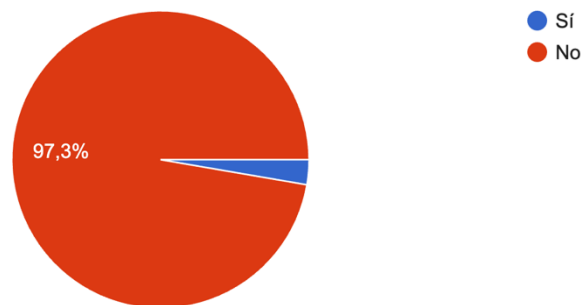
¿Formas parte de la RLT?

74 respuestas



¿Formas parte de la RLT?

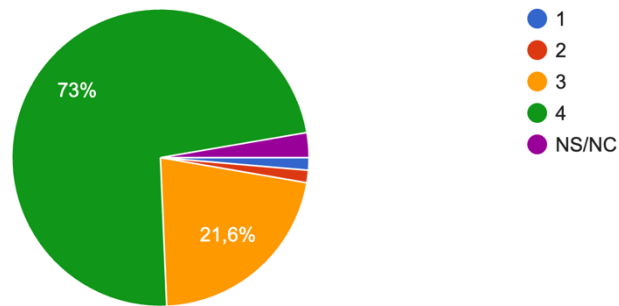
74 respuestas



En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)Ns/Nc (No sabes/no contestas)

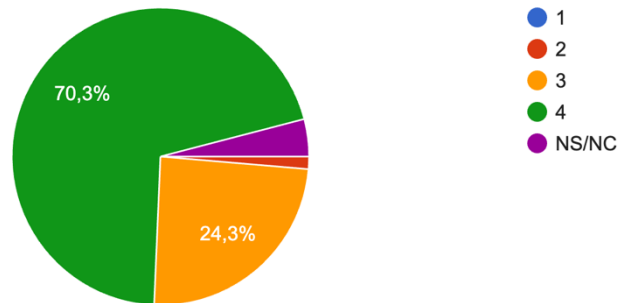
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

74 respuestas



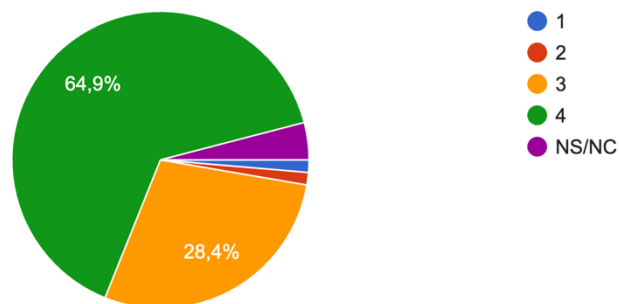
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

74 respuestas



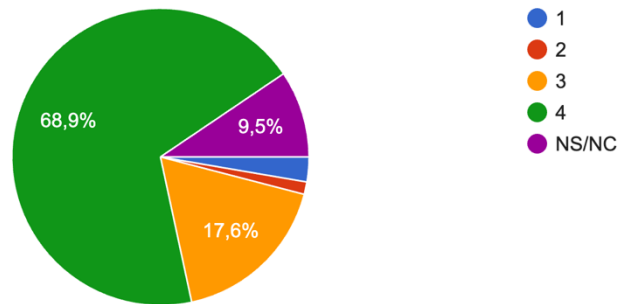
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

74 respuestas



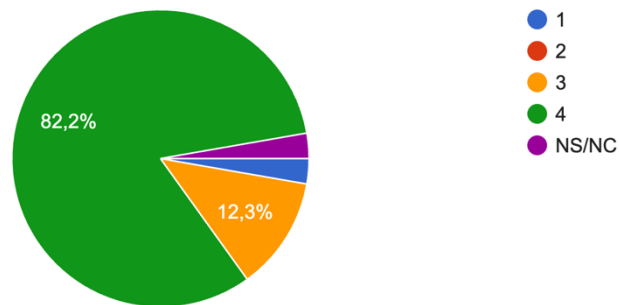
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

74 respuestas



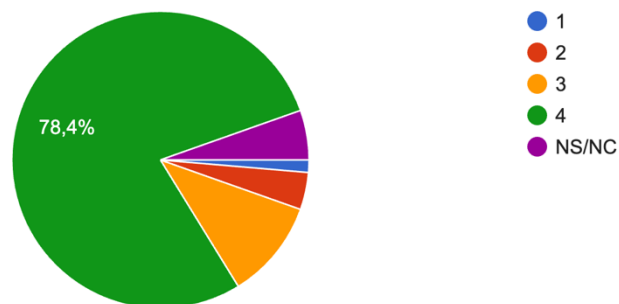
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

73 respuestas



6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

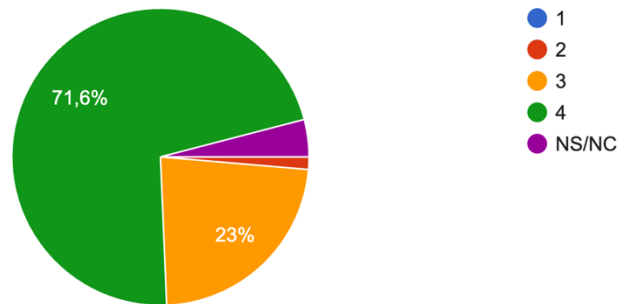
74 respuestas





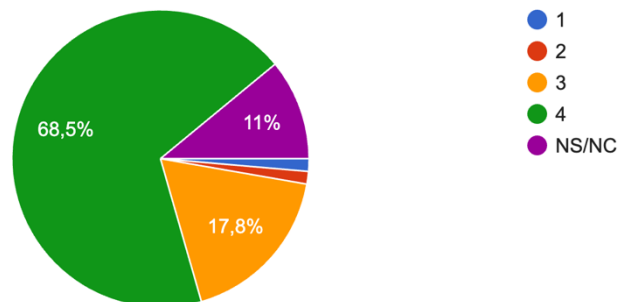
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

74 respuestas



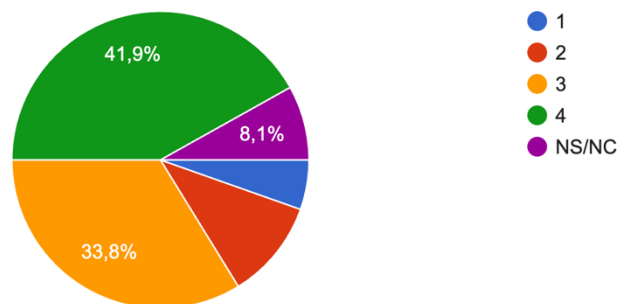
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

73 respuestas



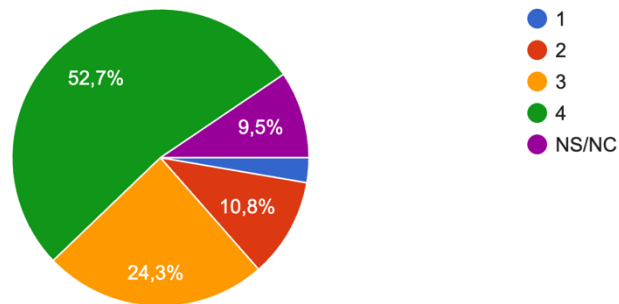
9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

74 respuestas



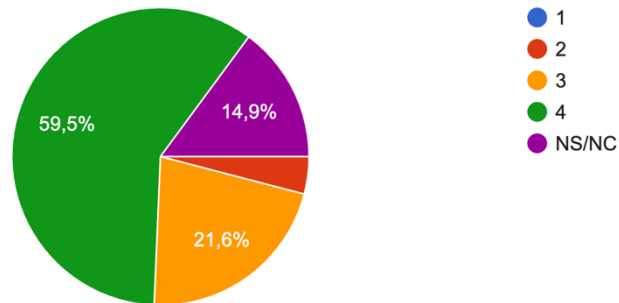
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

74 respuestas



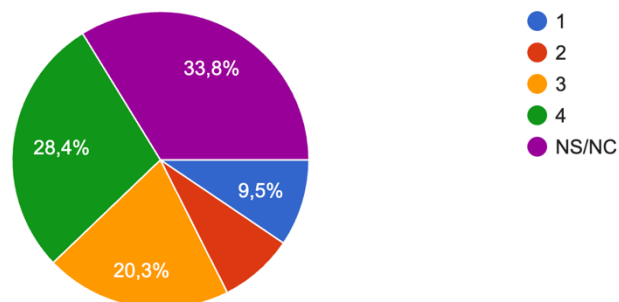
11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso responsable).

74 respuestas



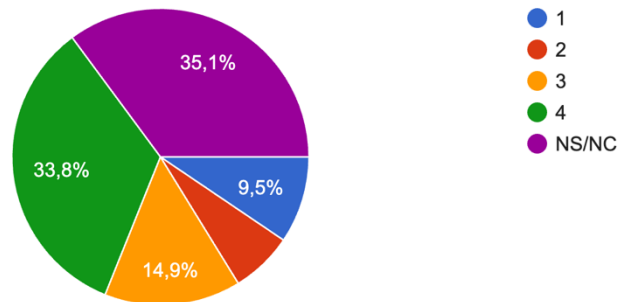
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

74 respuestas



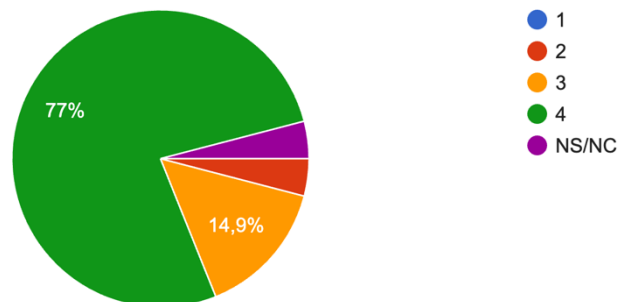
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

74 respuestas



14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

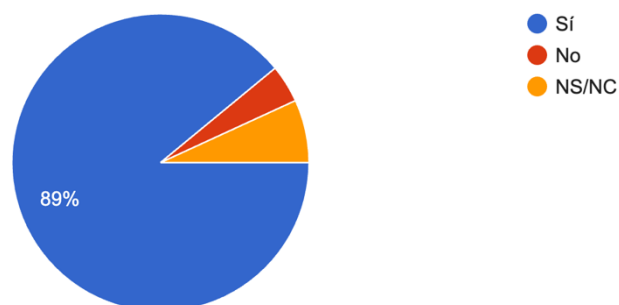
74 respuestas



## PLAN DE IGUALDAD

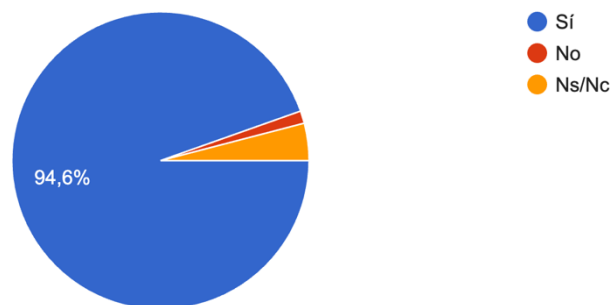
15. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

73 respuestas



16. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en tu empresa?

74 respuestas



¿Por qué? 43 respuestas

NO CONOZCO PLAN IGUALDAD
Porque tiene que haber igualdad de oportunidades independientemente del sexo.
Por respeto
me parece justo y logico tener un plan de igualdad
Todo lo que sea para mejorar lo veo bien.
Para que todos tengamos las mismas oportunidades
LO VEO GUSTO LO VEO GUSTO COBRAR
Es esencial que todas las empresas sobretodo de sectores públicos o empresas que engloban muchos trabajadores, tengan un plan de igualdad, ya que hay que mantener los derechos que hemos obtenido durante estos años.
Porque hoy en día es un aspecto importante a tener en cuenta tanto dentro del entorno laboral como externo. Forma parte de nuestra cotidianidad.
SI POR QUE PROMUEVE Y GARANTIZA LA IGUALDAD DE GENERO
Es correcto
porque veo bien que todos tengamos derecho a lo mismo
por que todos somos iguales
es logico
Lo creo necesario
Cada uno tiene su trabajo , como un cajero cobrando o como un REPARTIDOR/A repartiendo trabajos diferentes , sueldo diferente .
si, porque a si todos podemos ser tratados por igual.
porque considero que mujeres y hombres tienen los mismos derechos
por que todos merecemos el mismo trato y oportunidad
En duda
Porque hay que luchar por la igualdad
Porque todos tenemos los mismos derechos
Para que tod@s tengamos los mismos derechos
Por que creo que mas alla de sexo tenemos los mismos recursos y capacidades para desarrollar el trabajo aunque cada uno desde sus valores y aprendizajes
por que todos somos iguales y merecemos las mismas oportunidades.

porque todos somos iguales y tenemos los mismos derechos
todos somos iguales
PORQUE ME PARECE UNA INICIATIVA POSITIVA NECESARIA
Es necesario fomentar la igualdad en todos los ámbitos (incluido el laboral).
Sobre todo para respetarnos
Para que exista la igualdad entre el hombre y la mujer
ME PAREZE JUSTO
Asi tenemos las mismas oportunidades
Es lo correcto.
Todos tenemos las mismas posibilidades.
Porque se tiene que tratar igual a hombres como muejeres
PORQUE TODOS TENEMOS LOS MISMOS DERECHOS
Es muy importante que todos nos sintamos agusto trabajando sin sentirnos discriminados.
si porque asin no hay machismo ni feminismo
Por que considero que en la época que estamos viviendo en estos momentos es manera un poco de recalcar que la mujer es igual que el hombre y que todos los puestos pueden ser cubiertos por cualquier persona, ya sea hombre o mujer.
porque se mira por la capacidad de la persona,no del sexo
Todos debemos tener igualdad de trato y oportunidades independientemente del sexo.
Me parece bien el plan de igualdad

17. Menciona, por favor, qué aspectos te gustaría que se incluyeran en el Plan de Igualdad28 respuestas

SIN COMENTARIOS
Que tanto mujeres como hombres fueran igual ante el trabajo
Todos
COBRAR TODOS LO MISMOPS
Desde mi punto de vista creo que no haría tantos test online y haría una mezcla entre tests y pequeñas actividades o charlas de forma practica, presencial y ludica para fomentar la igualdad y para introducir información necesaria sobre el tema.
Información relevante sobre modos de proceder en caso de acoso. Tener conocimiento de que actitudes podrían llegar a ser ofensivas o erróneas dentro del entorno laboral. Educar a favor de una equidad que favorezca el compañerismo y las relaciones laborales de cada uno.
esta todo bien y bastante igualitario
Esta todo bien
oportunidades de promoción
todo menos descargaes correcto
no se me ocurre nada.
mas practicas y menos teorías.
premiar la eficiencia y la actitud

En duda
No se
creo que poco a poco se va consiguiendo.
Estan haciendo todo por que este todo incluido
POR AHORA EL PLAN DE IGUALDAD QUE REALIZA LA EMPRESA ES AMPLIO Y RECOGE TODOS LOS PUNTOS
No me parece que haya que incluir nada más.
Creo Que el plan de igualdad existente es correcto
COMPROMISO Y RESPETO
QUE NO INFLUYA LA EDAD AL TENER UN CARGO
No creo que falte nada por incluir, la empresa lo está haciendo perfectamente.
esta todo yo creo puestos de trabajos y salarios

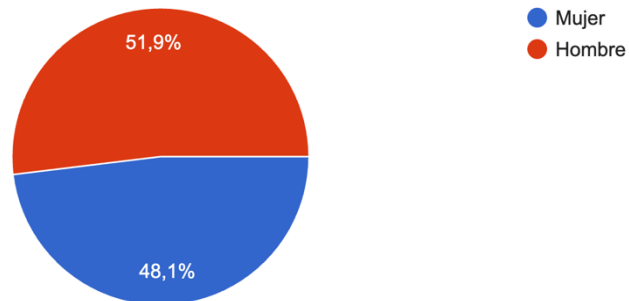
18.Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.<sup>23</sup> respuestas

Ninguna
SIN COMENTARIOS
no me a surgido ninguna
Desde mi punto de vista creo que se tendría que mejorar con el aspecto de reflejar en los altos cargos una igualdad de sexos, con los simples trabajadores y encargados hay una variedad clara de hombres y mujeres pero en los altos cargos yo solo he conocidos a dos o tres hombres y ninguna mujer.
Todo correcto
hay mas REPARTIDOR/Aes que REPARTIDOR/Aas
Esta todo bien
derechos de la vida personal y laboral

### Anexo 3. Resultados cuestionarios a plantilla con responsabilidad

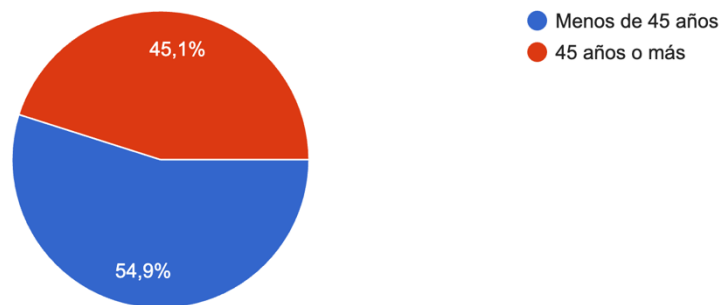
#### SEXO

52 respuestas



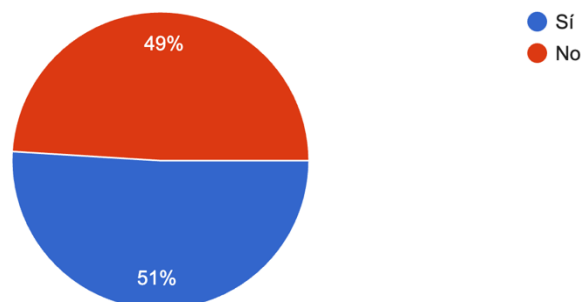
#### EDAD

51 respuestas



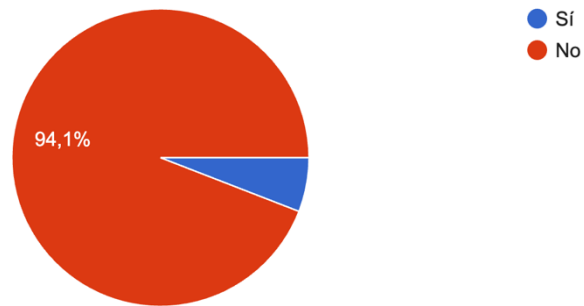
#### Responsabilidad de cuidado de hijos/as

51 respuestas



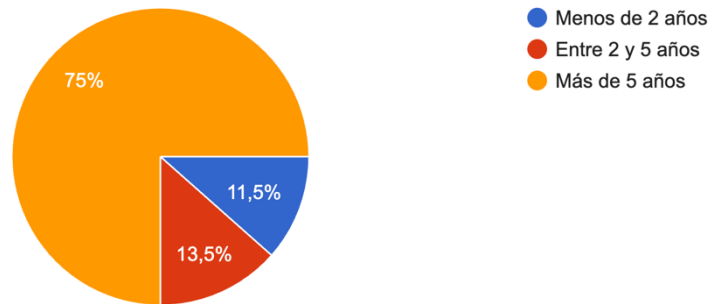
### Responsabilidad de cuidado de otras personas dependientes

51 respuestas



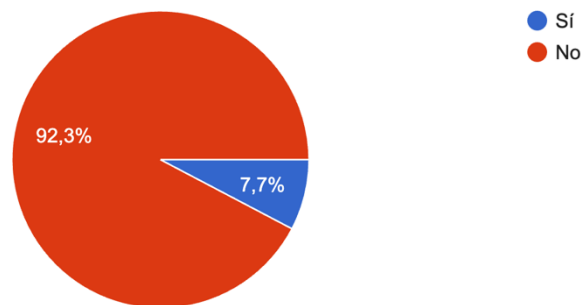
### Antigüedad en la empresa

52 respuestas



### ¿Formas parte de la RLT?

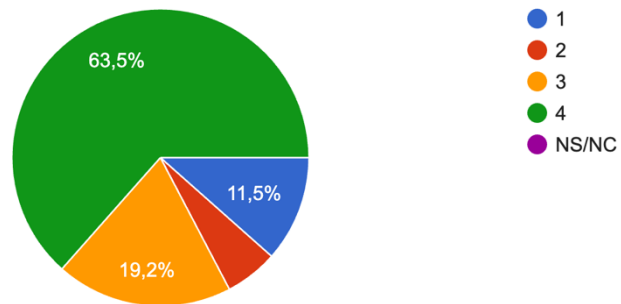
52 respuestas





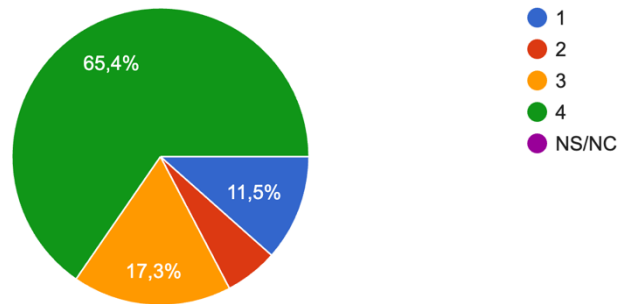
1. La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.

52 respuestas



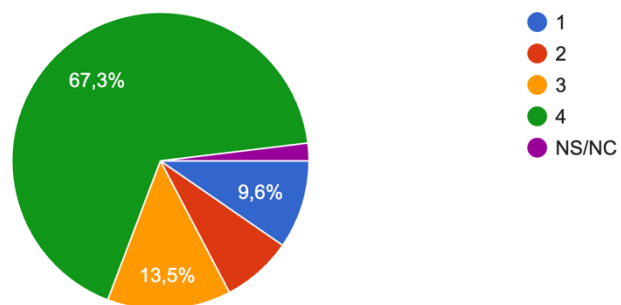
2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

52 respuestas



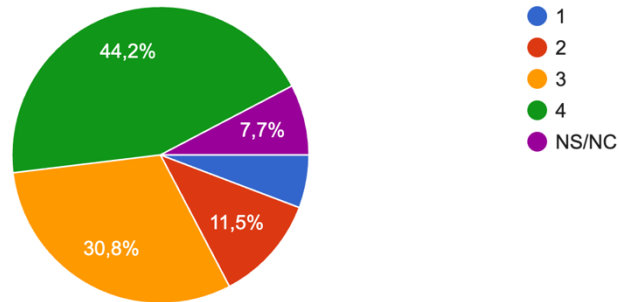
3. La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

52 respuestas



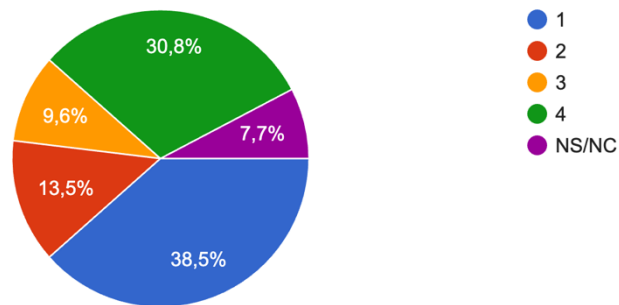
4. Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

52 respuestas



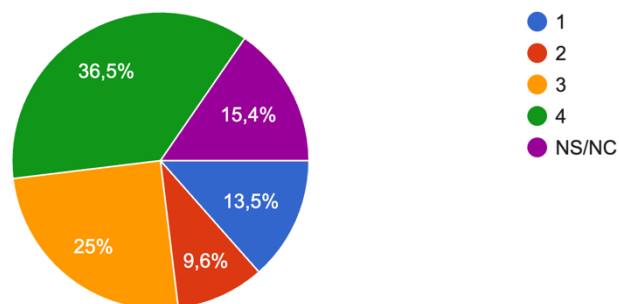
5. Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.

52 respuestas



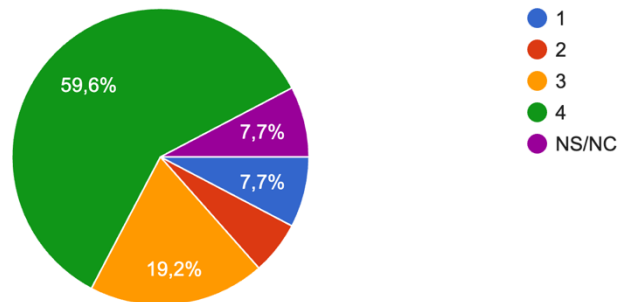
6. Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.

52 respuestas



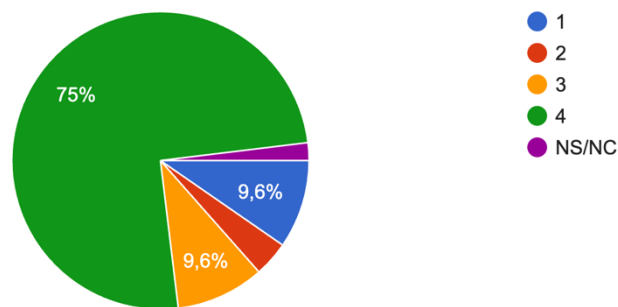
7. Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres

52 respuestas



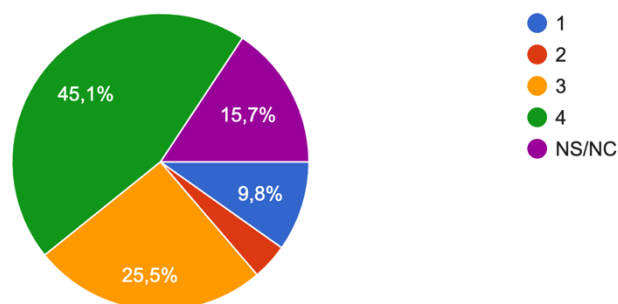
8. Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del Plan de igualdad.

52 respuestas



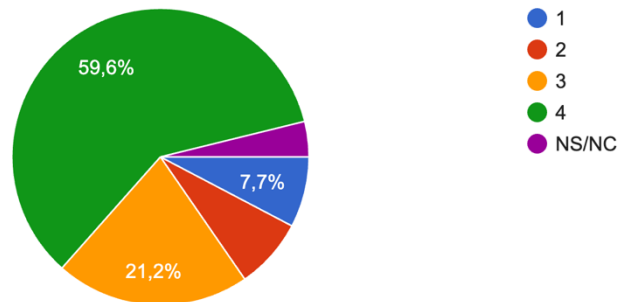
9. La dirección está dispuesta a impulsar el Plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.

51 respuestas



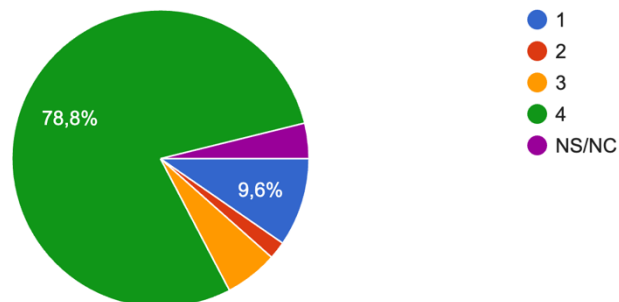
10. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va suponer el Plan de igualdad.

52 respuestas



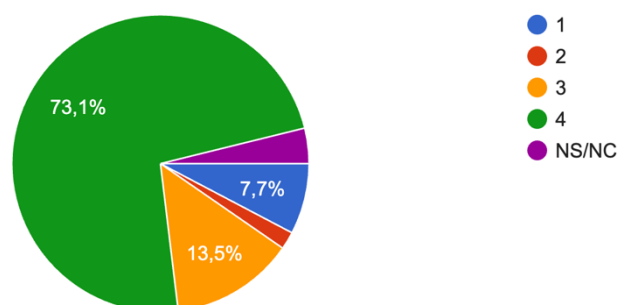
11. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

52 respuestas



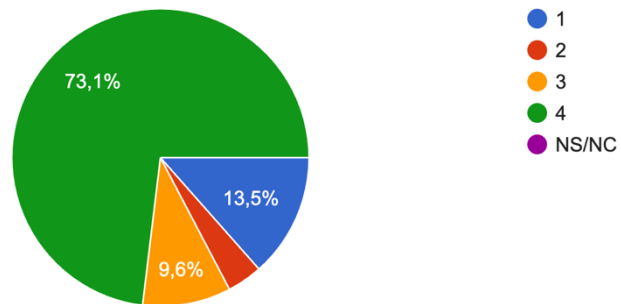
12. Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.

52 respuestas



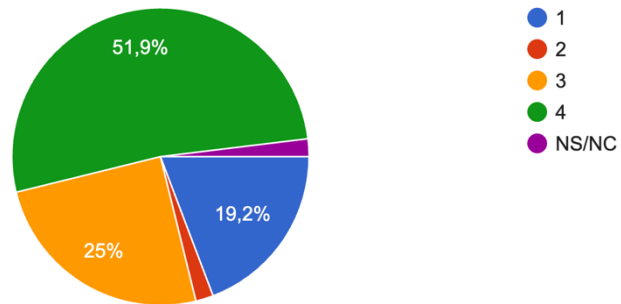
13. Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

52 respuestas



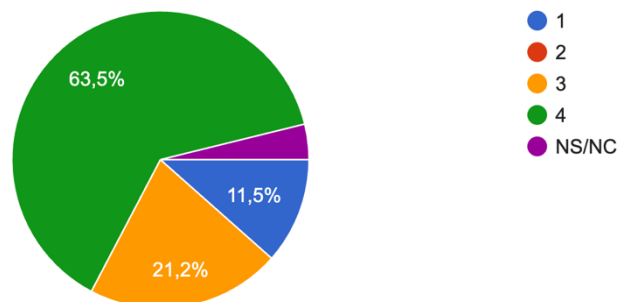
14. Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.

52 respuestas



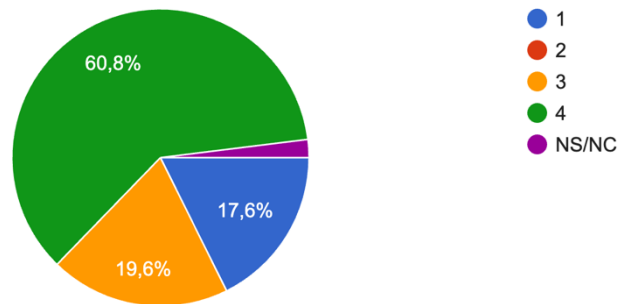
15. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.

52 respuestas



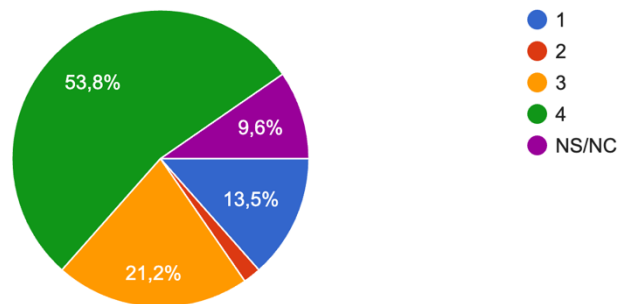
16. Consideras necesario un Plan de Igualdad en la empresa.

51 respuestas



17. Consideras que el Plan de igualdad aportará valor a tu departamento.

52 respuestas



18.1 Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:34 respuestas

NS/NC
NIGUNA
Es que creo que ya se está haciendo, por lo que creo que no puedo aportar algo diferente
cursos, libros he incluso tener alguna formación con alguna persona que haya padecido seria algo positivo para concienciar a la gente de que hay un problema en la sociedad que no esta resolviendo.
-Supervisores, alguna mujer.
POR EL MOMENTO NINGUNA
Puesto de reparto. Puestos de coordinación
Supongo que podríamos observar que hay compañeras que pueden conducir y pueden llevar el tema de las carpetas. es uno.
TALVES MAS CAMPAÑA PARA SEGUIR INFORMANDO SOBRE LA IGUALDAD
Empatía, valoración y colaboración

- Vigilar si los directores de planta tratan por igual al personal masculino y al femenino, o si todavía existen micro-machismos. - Mirar si ciertos trabajos que antiguamente se consideraban típicamente femeninos se los siguen adjudicando mayormente las mujeres (limpieza de estancias del súper, para completar APPC, por ejemplo), porque son conscientes de que sino no las hace nadie.
No discriminar a nadie por su origen étnico. Trabajar mejor la organización de las tareas de los/as empleados/as (no hay tareas que solo las puedan hacer los hombres o solo las mujeres. No a la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, de las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.
la empresa ya tiene cubiertos estos aspectos
el trato , el trabajo y el salario
No veo en esta empresa problemas de desigualdad
Igualdad sin represalias, entre compañeros. por lo demas creo que tenemos las mismas posibilidades
Escuchar neutralmente cuando se presenta un problema
Hasta la fecha no hemos tenido ningún indicio de desigualdad en la empresa. Así que por el momento creo que no es necesario hacer nada
Respeto, igualdad real y colaboración entre todos
Mismas oportunidades entre mujeres y hombre No discriminar por sexo Mismo trato
Creo que se está trabajando correctamente
Son correctos
Yo creo q en ese caso,estamos bastante bien..
de acuerdo con las deficiencias que mejoraron el plan de igualdad
no se me ocurre ningun punto a este respecto
Está muy equilibrado y justamente aplicable para todos.
ya esta
RESPECTO,COHERENCIA,TRABAJO EN EQUIPO
estar en todos los ambitos de trabajo por igual como el reparto a domicilio por ejemplo
A la hora de escoger un cargo, en el tema de horarios, en el tema repartos.
El plan es correcto
Habría que realizar más cursos informativos, ya no solo para impulsar la igualdad de género entre hombres y mujeres en las empresa, si no para que se conozcan y se corrijan las desigualdades que a día de hoy todavía existen a nivel global. Informar a las dos partes de las oportunidades de conciliación familiar de la que disponen, ya que las que hay ahora no son las mismas que hace años. Se debería impulsar una imagen de la empresa donde se apoye la igualdad de género, la igualdad de clases, la variedad social y cultural y la libertad sexual (colectivos LGTBIQ+)

18.2 Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems. Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:28 respuestas

NS/NC
Como ya he comentado anteriormente pienso que ya se está haciendo.
POR EL MOMENTO NINGUNA
GREO QUE EN ESE ASPECTO NO HAY DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
Puesto de reparto. Puestos de coordinación
TALVES PROMOVER CHARLAS DONDE SE TRATE EL TEMA Y DONDE SURJAN IDEAS DE COMO MEJORAR EN ESTE SENTIDO BASANDONOS EN EL DIA A DIA COMO REFERENCIA PARA MEJORAR
sin comentarios
Tratar a todos/as por igual y con el mismo respeto (sin comentarios negativos, risas etc..) independientemente de su origen étnico. Cambiar las "manias" (de que las mujeres solo hagan cierto tipo de cosas y los hombres igual) a la hora de distribuir las tareas. Crear una especie de comite de empresa pero relacionado solo con el tema en concreto (igualdad
la empresa ya cuenta con las medidas
el trabajo , la atencion y el salario
No veo en esta empresa problemas de desigualdad
Escuchar a todas las partes sin tener preferencias
Las capacidades fisicas de cada perzona
Creo que se está haciendo muy bien.
Igualdad salarial Promoción laboral Protocolo acoso Reconocer y felicitar por los logros
Se trata a todo el personal por igual, el trato es correcto
Correctos
estamos bien
estoy de acuerdo con las medidas que adoptaron la direccion de la empresa
No hay desigualdad desde mi punto de vista relacionado con el sexo. I
NO TENEMOS DIFERENCIAS
Horarios y festivos
Es correcto
Creo que la empresa esta bastante cubierta en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Siempre informan a los trabajadores de cualquier medida, o plan que que se esta implantando en este aspecto. Simplemente que se siga avanzando en esta materia, y que al final lleguemos a una verdadera igualdad, ya no solo internamente en esta empresa, si no a nivel global en muchos aspectos.

19. Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas<sup>21</sup> respuestas

NS/NC
Llevo casi 19 años en la empresa y mi visión es que ha evolucionado notablemente, no solo hay preocupación por el tema, se trabaja en ello, nada que objetar ni aportar, el departamento de recursos humanos, trabaja con constancia para evitar diferencias y si hay alguna, son herencias que se han ido subsanando.



POR EL MOMENTO NINGUNA
CREO QUE ESTAMOS EN EL CAMINO PARA MEJORAR
Algunas de mis respuestas no están en concreto entre el apartado 1 2 3 4 porque desconozco que actualmente se hagan las cosas de esta manera refiriéndome a las preguntas, porque también he de reconocer la lucha de la empresa por implantar este plan de igualdad y ejercerlo. pero estamos camino al éxito
ninguna observación
- La empresa se preocupa mucho por la igualdad entre hombres y mujeres y el equipo de RRHH sobretodo. Pero comprendo que es complicado con el número de supermercados que hay, ver y valorar las actuaciones de los directores, encargados y mozos especialistas respecto a este tema. - De todas formas siempre que ha habido conocimiento de alguna desigualdad, o mejor dicho, a veces de una desigualdad encubierta, los supervisores han actuado en consecuencia. - Considero que las nuevas generaciones de responsables de los supermercados que no vienen con vicios antiguos, y son más conscientes de lo que significa la igualdad, son una bocanada de aire fresco, de cara a estas cuestiones.
cuestionario necesario
No tengo nada que observacion
Con respecto a las represalias....es simplemente un desacuerdo entre dos responsables ,uno de ellos con mas cargo y hombre, ademas de no escuchar a la otra persona, se toman represalias por haber hablado. Sin implicar a la direccion de la empresa.
Creo que se toman las medidas necesarias
Hay alguna pregunta algo confusa. En lo personal y después de estar varios años en la misma empresa no he visto ni sufrido ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Entonces las medidas que ya tenemos y que se han ido adaptando a lo largo del tiempo me parecen mas que correctas. Si llegado el momento presencio o vivo algo que afecte directamente a una desigualdad por parte de cualquier individuo y las medidas que se tomen no son las correctas, entonces es cuando podría contestar algo diferente a lo de hoy.
Creo que es necesario que la igualdad sea real y no por esto se considere que el hombre siempre tiene más oportunidades ya que se Dan las mismas oportunidades a todos.
Solo que se aclare lo de la puntuación de 1 al 4, yo he usado como 4 muy satisfactorio y 1 como no satisfactorio.
Aclarar el valor numérico de las respuestas antes de empezar el cuestionario
ninguna observacion
creo que la empresa siempre ha promocionado al personal por sus capacidades indistintamente si es hombre o mujer, por esa misma razón creo que ya lo hace bien y no deberían implantarse "cuotas" ya que lo principal en ciertos puestos son las aptitudes del trabajador/a y no si es hombre o mujer.
Creo que la empresa esta haciendo una buena labor y a día de hoy no veo en ninguna de las secciones un trato especial ni diferente a la hora de trabajar, ya sea hombre o mujer, todos hacemos nuestro trabajo sin discriminación de sexo.
LA EMPRESA HACE TODO LO POSIBLE POR LA IGUALDAD
Es correcto

