

PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: LIMPIEZAS CANDOR, S.L.

Domicilio: Lledoner 23 A, Palma, CP. 07008. Illes Balears

PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.....	3
2.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	5
4.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.....	6
5.	ÁMBITO TEMPORAL.....	6
6.	DIAGNÓSTICO.....	7
7.	OBJETIVOS.....	8
8.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	9
9.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10
9.1.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	10
9.2.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	11
10.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	14
11.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	16
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	16
13.	ANEXOS.....	19
13.1.	ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	19
13.2.	ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.....	20
13.3.	ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	23
13.4.	ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.....	49
13.5.	ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	62

PLAN DE IGUALDAD



PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El pasado 09 de diciembre de 2020 fue constituida en **LIMPIEZAS CANDOR, S.L.** la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, LIMPIEZAS CANDOR, S.L, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades con la Constitución de la Comisión negociadora.

El plan se concierta entre dos partes, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras:

Por la parte empresarial está compuesta por:

- Ignacio Vidal Roselló
- Margarita Bestard Pol
- Patricia Maira Bujosa (suplente)

Por parte de la representación de trabajadores/as:

- María Flora Mir Capó
- Blasa Domenc Rodriguez
- Carolina Rodriguez Vega (suplente)

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

FECHA Y LUGAR

PALMA, 30/12/21

PLAN DE IGUALDAD



ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa **LIMPIEZAS CANDOR, S.L.** y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, rigiéndose por el convenio autonómico de Limpieza de Edificios y Locales y al Acuerdo Marco estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los centros de trabajo de la empresa que se incluyen en el presente plan están en la isla de Mallorca y son los siguientes:

- oficinas con almacén en C/Lledoner 23ª en la ciudad de Palma.
- almacén auxiliar en C/Gabriel Alzamora en la ciudad de Palma.

ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el **30 de diciembre de 2021** y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, hasta el **29 de diciembre de 2025** pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así se decida en el seno de la Comisión negociadora.

PLAN DE IGUALDAD



DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (Quironprevencion) y Dirección de LIMPIEZAS CANDOR, S.L. en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida 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
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a los trabajadores y trabajadoras, reuniones con interlocutores de la empresa de **LIMPIEZAS CANDOR, S.L.** y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida 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
- Salud laboral desde la perspectiva de género








PLAN DE IGUALDAD













OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por el Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:







-  Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
-  Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
-  Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
-  Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
-  Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
-  Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
-  Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

-  Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
-  Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
-  Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
-  Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
-  Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
-  Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
-  Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
-  Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
-  Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
-  Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD



-  Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
-  Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
-  Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
-  Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
-  Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
-  Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera anual el último trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento.

PLAN DE IGUALDAD



COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en **LIMPIEZAS CANDOR, S.L.** de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS
Ignacio Vidal Roselló Administrador único	Maria Flora Mir Capó Supervisora sector
Margarita Bestard Pol Responsable comercial	Blasa Domenech Rodriguez Supervisora sector
Suplente: Patricia Maura Bujosa Responsable coordinación servicios y personal	Suplente: Carolina Rodriguez Vega Responsable administración

PLAN DE IGUALDAD



Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

1.- Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

La Comisión Seguimiento y Evaluación acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a Maria Flora Mir Capó y Secretario a Ignacio Vidal Roselló

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Seguimiento y Evaluación recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

1.1- Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el último trimestre del año 2023 y 2025
- Evaluación Intermedia: Prevista para el último trimestre del año 2023
- Evaluación final: Prevista para el último trimestre del año 2025

PLAN DE IGUALDAD



En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

1.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

1.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El Plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 30/12/2021 al 29/12/2025.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el último trimestre del año 2023
- Evaluación final: Prevista para el último trimestre del año 2025

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.

PLAN DE IGUALDAD



5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones es el siguiente:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el último trimestre del año 2023 y 2025
- Evaluación Intermedia: Prevista para el último trimestre del año 2023
- Evaluación final: Prevista para el último trimestre del año 2025

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la

PLAN DE IGUALDAD



discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.

PLAN DE IGUALDAD



RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD

LIMPIEZAS CANDOR, S.L. designa como responsable del Plan de Igualdad a:

Palma, 30 de diciembre de 2021

BLASA DOMENECH RODRÍGUEZ
CARGO: SUPERVISOR/A

Blasa Domenech Rodríguez

42 990 787 5

ANEXOS.

ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ▷ LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ▷ LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ▷ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▷ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▷ LEY 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- ▷ REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▷ LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- ▷ REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▷ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- ▷ REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ▷ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.



Revisión 11/06/19

ACTUACIONES EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL

Se informa a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, de que cuando sufran un caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral por parte de otros trabajadores o trabajadoras o bien por parte de clientes (trabajadores de empresas clientes, vecinos de comunidades, propietarios de viviendas, etc.), es conveniente que lo pongan en conocimiento de la empresa, para así poder tomar medidas que eviten ese tipo de comportamientos. Evidentemente, cuando se trata de casos más graves, tales como agresiones sexuales o físicas, hay que ponerlo no ya en conocimiento de la empresa, sino de las autoridades policiales o judiciales.

¿Qué comportamientos pueden considerarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo?

- Chantaje sexual
- Contacto físico deliberado
- Acercamiento no deseado
- Llamadas telefónicas insistentes
- Bromas explícitas de carácter sexual
- Invitaciones persistentes
- Comentarios sobre la orientación sexual
- Exhibicionismo
- Propos groseros
- Otras conductas parecidas

¿Qué comportamientos pueden considerarse como conductas de hostigamiento o acoso laboral?

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.



ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

PLAN DE IGUALDAD



¿Qué debe hacer la trabajadora o trabajador cuando considera que es víctima de un acoso sexual o acoso por razón de sexo o bien hostigamiento o acoso laboral?

Manifiestar una queja, verbalmente o por escrito, a la coordinadora de personal, ya sea presencialmente en la oficina, o al telf. 971 479 479 o bien al correo electrónico info@limpiezascandor.es. En caso de que la queja tuviera relación con la coordinadora, al gerente de la empresa, directamente.

En cualquiera de los casos la queja podrá hacerse a través de los representantes de los trabajadores (Telf. 616 66 80 24 / 672 21 95 56)

¿Qué hará la coordinadora de personal?

Junto con la gerencia, investigará la denuncia sin demora y con respeto a la intimidad de las partes implicadas, con confidencialidad y garantizando la presunción de inocencia.

La investigación comprenderá como mínimo la toma de declaración del denunciante, del denunciado, de testigos y mandos intermedios.

La información recabada estará a disposición únicamente de la gerencia y de las autoridades pertinentes.

Si los hechos se considera que pueden ser constitutivos de algún delito, se informará a la víctima para que a su vez formule la denuncia correspondiente.

¿Qué medidas se tomarán?

En función de la investigación podrán adoptarse las medidas que la gerencia estime más convenientes, que podrán ser:

- Realizar una mediación para que pueda adoptarse una solución entre las partes afectadas
- Cambios de horarios o de centro del personal afectado (en beneficio de la persona perjudicada)
- Sanciones en función de la gravedad de los hechos (desde amonestaciones a despido)
- Rescisión de contratos con clientes (cuando el cliente sea el causante)
- Información a los clientes para que tengan conocimiento de los hechos y puedan adoptar las medidas que eviten este tipo de comportamientos.
- Solicitud de intervención del servicio de prevención de riesgos laborales

Se acuerda publicar este documento en el tablón de anuncios y página Web www.limpiezascandor.es

VºBº Los representantes de los trabajadores.

ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

➤ Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la empresa y a los representantes de los trabajadores/enlaces sindicales. Del mismo modo los trabajadores cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

➤ Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2020 (de enero a diciembre de 2020).

➤ Fecha de recogida de información.

➤ Solicitud de datos cuantitativos: El 11/11/2020 se solicitaron datos cuantitativos por el técnico David Alonso Días después se tuvo una entrevista con la dirección de la empresa y miembros del comité de empresa. El día 09/12/2020 se constituyó la Comisión de Igualdad y se aprobó el reglamento. El día 18/01/2020 se facilitaron por la empresa los datos cuantitativos solicitados. El día 10/06/2020 se lanzó una encuesta al personal. Tras varios meses de poca actividad por parte de la empresa consultora, el 19/10/2020 se retomó contacto con la nueva técnica designada por Quirón Prevención, que dio más fluidez a la elaboración del plan y se le volvieron a pasar datos cuantitativos actualizados, datos cualitativos y resto de información solicitada.

➤ Fecha de realización del diagnóstico

Se entrega borrador del diagnóstico el 16/12/2021 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 30/12/2021. Fecha de realización del diagnóstico

Se entrega borrador del diagnóstico el 16/12/2021 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 30/12/2021.

PLAN DE IGUALDAD



- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Lydia Jurado Cotrina, técnica de prevención.
- David Alonso Soria, técnico de prevención

Por parte de la Empresa:

- Ignacio Vidal Roselló, gerente
 - Margarita Bestard Pol, responsable comercial
 - Patricia Maira Bujosa, responsable coordinación de servicios y personal
- Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Lydia Jurado Cotrina, técnico de prevención.
- David Alonso Soria, técnico de prevención.

PLAN DE IGUALDAD



INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	LIMPIEZAS CANDOR, S.L					
NIF	B57700551					
Domicilio social	LLEDONER, 23 A					
Forma jurídica	S.L					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	IGNACIO VIDAL ROSSELLÓ					
Cargo	GERENTE/PROPIETARIO					
Telf.	607496179					
e-mail	info@limpiezascandor.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	BLASA DOMENECH RODRIGUEZ					
Cargo	SUPERVISORA					
Telf.	672211956					
e-mail	Blasi.dr10@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES					
CNAE	81.21					
Descripción de la actividad	SERVICIO LIMPIEZA OFICINAS, COMERCIOS, COMUNIDADES, HOGARES					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PALMA Y ALGUNAS ZONAS DE LLUCMAJOR, CALVIA, MARRATXI, INCA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	105	Hombres	2	Total	107
Centros de trabajo	OFICINA EN C/LLEDONER 23-A-PALMA, MÁS LUEGO APROX 800 CLIENTES					
Facturación anual (€)	2,000,000					
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	4	Hombres	1	Total	5

PLAN DE IGUALDAD



Limpiezas Candor, S.L. Se constituyó como sociedad limitada en 2011, de forma que la sociedad adquirió la misma denominación que el nombre comercial bajo el cual operaban otras sociedades más antiguas desde 1993.

Somos, por tanto, un conjunto de personas que venimos prestando servicios de limpieza desde hace casi 30 años, a una clientela formada principalmente por comunidades de propietarios (aprox. un 75% de la clientela), así como oficinas, locales comerciales, negocios de todo tipo y viviendas particulares, con un sistema de trabajo que funciona, produce un alto grado de satisfacción y fidelidad en los clientes y nos permite pagar puntualmente a una plantilla de 107 personas, entre personal administrativo, comercial y de producción, así como a un conjunto de proveedores de material de limpieza, consultores y colaboradores varios, y administraciones públicas.

Nuestro ámbito geográfico de trabajo se concentra en la ciudad de Palma y municipios limítrofes, dado que por el tipo de servicio consideramos conveniente un contacto próximo y frecuente con nuestra clientela. Disponemos de unas oficinas con almacén en C/Lledoner 23A, de Palma, un almacén auxiliar en C/Gabriel Alzamora y una flota de 6 vehículos.

Somos miembros de la Agrupació Balear d'Empreses de Neteja, en la cual realizamos las funciones de Secretaría, y Socios Preferentes de la Cámara de Comercio de Mallorca e Ibiza.

Nuestra página web es www.limpiezascandor.es, y en ella intentamos dar la mayor transparencia a nuestra actividad, tanto de cara a los clientes como a nuestro personal.

Nuestro principal objetivo en los próximos años sería diversificar nuestra clientela, extendiendo nuestra presencia dentro del campo de la limpieza doméstica. Reto difícil ya que, en este campo, debido al gran diferencial de obligaciones y costes con respecto a la economía formal, impera la economía sumergida, con la tolerancia de los poderes públicos y el consentimiento social.

ORGANIGRAMA

Organización Central

Se indica a continuación la estructura organizativa de la empresa:

- ▷ Director Gerente: Ignacio Vidal

- ▷ Depto. Servicios:
 - Responsable coordinación servicios y personal: Patricia Maura
 - Supervisora sector: Flora Mir
 - Supervisora sector: Blasa Domenech
 - Supervisora sector: Juana Romera
 - Personal de producción: 1.Especialista conductor y aprox. 100. Limpiadoras (y 1 limpiador)

PLAN DE IGUALDAD



▷ Depto. Administración

- Responsable administración: Carolina Rodríguez

▷ Depto. Comercial

- Responsable comercial: Margarita Bestard

PLAN DE IGUALDAD



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa:

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 107 trabajadores con una distribución de 2 hombres y 105 mujeres.

Los puestos de trabajo tipo ligados a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la empresa son:

Grupo Profesional	Puesto de trabajo
	DG
G II	Responsables de Departamento
	Asistente Polivalente
G III	Supervisoras
G IV	Personal de limpieza

Plantilla de la empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	105	98	2	2	107

La empresa se considera feminizada al existir mayoría de mujeres (más del 60%).

La plantilla de la empresa es mayoritariamente femenina; 98% frente a 2%. Ello se debe a que hay a la actividad altamente feminizada de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD



Distribución de plantilla por edades

La plantilla de la empresa se distribuye fundamentalmente en las bandas de edades de 30 a 45 años y 46 y más años. Se destaca la representación femenina en la banda de 30 a 45 años y la representación masculina en la banda de 30 a 45 años y en la banda de 46 y más años. En principio la representación masculina es minoritaria en el cómputo general de la plantilla.

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

El tipo de vinculación de la plantilla es de carácter laboral

Distribución de plantilla por tipo de contrato

Respecto a la tipología de contrato, se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres suponiendo el 91,95% del tiempo de trabajo realizado (según el informe del programa de nóminas valorando todos los contratos de 2020) del total de contratos existentes en la organización.

De esta manera, la política contractual de la empresa, al optar por los contratos indefinidos, genera estabilidad en la plantilla y propician la seguridad laboral y, por tanto, el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Este hecho pone de manifiesto que la voluntad prioritaria de la empresa es hacer un equipo compacto y permanente, fidelizando la plantilla con contratos indefinidos.

Distribución de plantilla por antigüedad

La plantilla, en general, tiene una antigüedad superior a más de 10 años. Siendo 37 trabajadoras las que están en esta horquilla. El resto de trabajadoras (en su gran mayoría) tienen contrato de más de 1 año de antigüedad. Analizando los datos segregados por sexos, solamente los dos hombres que forman parte de la empresa uno tiene contrato de más de 1 año y el otro más de 10 años.

PLAN DE IGUALDAD



Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

En cuanto a la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo en el caso de jornada completa, el número de hombres es de 1, siendo 2 el número total de hombres de la plantilla se trata del 50% de la misma.

En cuanto al tiempo parcial también hay un 50% de los hombres siendo también 1 del total de hombres que forman la plantilla de un total de 2.

De las 105 mujeres que forman el resto de la plantilla, 14 tienen contrato a jornada completa y 91 a tiempo parcial.

Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Respecto a la clasificación profesional, el Convenio Colectivo para el sector establece unas categorías de convenio, grupos y niveles. En el mapa de puestos de trabajo de la organización los niveles o tipos de carrera están claramente definidos no habiendo discriminación por géneros a este respecto.

Distribución de plantilla por grupos profesionales

Distribución de la plantilla por grupos profesionales					
Grupos profesionales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO II	3	100	0	0	3
GRUPO III	3	100	0	0	3
GRUPO IV	99	98	2	100	101
TOTAL	105	100	2	100	107

En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como en el grupo II y el grupo III solo está ocupado por mujeres. En el grupo IV están los 2 hombres que forman parte de la plantilla de la empresa. En este grupo también están la mayoría de las mujeres siendo 99.

Si tenemos en cuenta el concepto de segregación horizontal de la empresa, vemos que los hombres que forman parte de la empresa están en el grupo profesional IV y que las mujeres ocupan puestos de trabajo dentro de las categorías superiores.

PLAN DE IGUALDAD



Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Distribución de la plantilla por puesto trabajo					
Puesto trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Responsable de departamento y asistente polivalente	3	100	0	0	3
Supervisoras	3	100	0	0	3
Personal de limpieza	99	98	2	100	101
TOTAL	105	98	2	100	107

Analizando esos datos por puesto de trabajo, los puestos de trabajo de responsabilidad están feminizados ya que no hay ningún hombre en estos puestos.

Los 2 hombres que forman parte de la plantilla están en el puesto de personal de limpieza. El resto de personas trabajadoras son mujeres en número superior al 80%.

En este caso si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de personal masculino.

Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

Analizando los datos y considerando que prácticamente la totalidad de la empresa está compuesta por mujeres, se concluye que las bajas temporales y permisos por cuidado de hijos/as fundamentalmente son solicitados por mujeres.

Distribución de plantilla por nivel de formación

Desde el punto de vista del nivel de estudios, en general, la plantilla con estudios secundarios está en puestos de responsabilidad y son mujeres. El resto, en la categoría profesional de personal de limpieza donde están incluidos los 2 hombres que forman parte de la plantilla, tiene estudios primarios.

De todas formas, en la empresa no se solicita nivel de estudios mínimo para personal de limpieza.

Evolución de las contrataciones en los últimos años

En los últimos años las contrataciones han sido mujeres. Este dato deja constancia del alto número de mujeres que forma parte de la empresa.

Evolución de las promociones en los últimos años

En los últimos años las promociones han sido de mujeres, de puesto de limpiadora a supervisora. Se puede decir que dado el alto porcentaje de mujeres que forman parte de la plantilla es una evolución positiva.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

➤ Procesos de selección y contratación

Ingresos y ceses últimos años

Ingresos

- Entre el 80 y 95 % de las incorporaciones de los últimos años son mujeres. Esto puede venir derivado a que hay colectivos mayoritariamente feminizado en la empresa y la demanda en mercado laboral es femenina.
- El rango de edad en los ingresos es variado no existiendo desigualdad.
- En los ingresos por vinculación/tipo de contratación no existe desigualdad.
- En cuanto al tipo de contratación en el periodo analizado no hay diferencias por sexo.
- En los ingresos del último año las circunstancias personales están equilibradas ya que el número de los ingresos tanto en hombres como mujeres tenían hijos a su cargo.

Ceses

- Los ceses en la empresa son en su mayoría por finalización de contrato y en cuanto a la diferenciación de género son en su mayoría mujeres debido a que el número de contratos es muy superior al de los hombres.
- El rango de edad en los ceses es variado no existiendo desigualdad.
- En los ceses por vinculación/tipo de contratación no existe desigualdad.

PLAN DE IGUALDAD



Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

La selección y/o contratación de personal se realiza en primera instancia mediante convocatoria interna. La publicación del anuncio de vacantes tanto por convocatoria interna como en la página web de la organización, es realizada por RRHH/ Dirección de la empresa

El proceso de selección tiene una primera fase que consiste en una entrevista personal con RRHH/Dirección de la empresa. En cualquiera de los casos, el departamento de RRHH/ Dirección es quien toma la última decisión al respecto de la incorporación.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza un lenguaje sexista.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Se adjunta modelo de formulario:

SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA:

Responsable del tratamiento: LIMPIEZAS CANDOR S.L. C/ Llechoner, 23 A, 07008, Palma de Mallorca, Illes Balears, teléfono: 971479479, correo electrónico: info@limpiezascandor.es. **Finalidad:** hacerle participe de los procesos de selección de personal.

Plazo conservación: sus datos de carácter personal serán conservados durante el plazo máximo de un año desde la recepción del curriculum. **Legitimación para el tratamiento de sus datos:** consentimiento explícito del interesado. **Destinatarios:** terceros por motivo las obligaciones legales que nos apliquen. **Derechos:** acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, supresión y portabilidad. La entidad dispone de formularios adecuados. Puede ejercerlos en: info@limpiezascandor.es.

Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en el supuesto que considere que no se ha atendido convenientemente el ejercicio de sus derechos (www.aepd.es). El plazo máximo para resolver es el de un mes a contar desde la recepción de su solicitud.

En el caso de producirse alguna modificación de sus datos, le agradeceremos nos lo comuniqué debidamente por escrito con la finalidad de mantener conservados sus datos actualizados.

NOMBRE Y APELLIDOS: EDAD:

TELÉFONO: TELÉF MÓVIL: E-MAIL:

DIRECCIÓN: BARRIO:

¿TIENE USTED CERTIFICADO MINUSVALÍA?

VEHICULO PROPIO:

A continuación le solicitamos información sobre su experiencia laboral. Si ha tenido muchos trabajos, indique aquellos más relacionados con la limpieza (limpiadora, camarera de pisos, ayudante de cocina...). Es importante que indique al menos dos referencias: el nombre de un cliente y su número de teléfono, en donde podamos pedir referencias acerca de su correcto comportamiento en anteriores trabajos.

EMPRESA 1: **FUNCIONES:**

MESES TRABAJADOS: FECHA FIN: MOTIVO:

PERSONA PARA REFERENCIAS: TELEFONO:

EMPRESA 2: **FUNCIONES:**

MESES TRABAJADOS: FECHA FIN: MOTIVO:

PERSONA PARA REFERENCIAS: TELEFONO:

EMPRESA 3: **FUNCIONES:**

MESES TRABAJADOS: FECHA FIN: MOTIVO:

PERSONA PARA REFERENCIAS: TELEFONO:

¿LE INTERESA JORNADA COMPLETA O MEDIA JORNADA?

¿A QUÉ HORA PUEDE EMPEZAR A TRABAJAR? ¿A QUÉ HORA QUIERE TERMINAR?

¿PUEDE TRABAJAR POR LAS TARDES? ¿PUEDE TRABAJAR SABADOS? ¿DOMINGOS?

¿LE INTERESA TRABAJAR EN HOTELES, O PREFIERE ESCALERAS, OFICINAS?

¿LE INTERESA HACER LIMPIEZA EN CASAS PARTICULARES?

¿LE INTERESARÍA AYUDAR A ANCIANOS O MINUSVÁLIDOS EN CASAS PARTICULARES?

Firmo la presente manifestando que son ciertos los datos consignados.

El proceso de selección de Personal se lleva a cabo desde la propia entidad, ello depende en gran medida del perfil buscado y de los requisitos de la vacante a cubrir, que son definidos por la misma. Asimismo, se acude a la promoción interna para proveer de personal a los diferentes departamentos, a determinados servicios y para cubrir cargos vacantes, y a la selección de personal ajeno a la entidad cuando se requieren perfiles muy específicos (que no se han podido cubrir internamente).

Todas las incorporaciones son aprobadas finalmente por la Dirección.

Tras el análisis de la documentación podemos concluir que, tanto los Procesos de Selección como la documentación complementaria analizada son **neutros, no existe diferenciación en función del género**, por lo que no se detecta ningún tipo de acción discriminatoria.

➤ Clasificación profesional

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Para la valoración de puestos y clasificación profesional se utiliza el sistema y criterio que se recoge en el Convenio, y que es por grupo profesional.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa

La distribución de la plantilla por grupo profesional GII, GIII y GIV se reflejan en el punto anterior de análisis cuantitativo de la plantilla.

➤ Formación

Formación

La empresa no tiene un sistema implantado al respecto. Según información facilitada por LIMPIEZAS CANDOR, S.L. La dirección propone cursos que cree convenientes, sobre todo al personal de oficina y supervisión.

Se hacen cursos sobre programas informáticos, gestión de quejas, cobros, nóminas y riesgos laborales.

El año 2020 hicieron un curso/video creado por la empresa en relación al coronavirus que se impartió a todo el personal.

También tienen varios vídeos sobre temas puntuales que al que han dado difusión a través de soporte móvil a todo el personal y que han colgado en la web.

En 2021 se han hecho cursos de nóminas, limpieza, introducción a la informática, registro de jornada e inglés.

La formación es impartida fundamentalmente en horario laboral, salvo excepciones justificadas para poder garantizar la prestación del servicio.

PLAN DE IGUALDAD



Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Las acciones formativas que componen el Plan de Formación se definen a partir de las necesidades expresadas por la dirección por el conjunto del personal de la empresa mediante la detección de necesidades formativas.

Formación últimos años por departamento					
Departamento	Denominación de curso	Mujeres	%	Hombres	%
LIMPIEZA	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (INICIAL)	13	100	0	0
TODOS LOS DPTOS	CORONAVIRUS (2020)	102	99	1	1
OFICINAS, SUPERVISIÓN, LIMPIEZA	CONTROL EMOCIONAL (2019)	10	100	0	0
LIMPIEZA	EXPERTO LIMPIEZA INMUEBLES (2021)	1	100	0	0
ASIST. POLIV.	REGISTRO JORNADA (2021)	1	100	0	0
LIMPIEZA/SUPERV.	MINDFULNESS (2021)	5	100	0	0
LIMPIEZA	INTROD. INFORMÁTICA (2021)	1	100	0	0
	ENGLISH LEVEL I (2021)	5	100	0	0
ASIST. POLIV.	NOMINAS (2021)	1	100	0	0
	PREVENCIÓN DE RIESGOS	1	100	0	0
LIMPIADOR	PREVENCIÓN RIESGOS 30H (2018)	0	0	1	100
	PREVENCIÓN RIESGOS ELÉCTRICOS (2021)	0	0	1	100
TOTAL		140	98	2	2

➤ Promoción profesional

Promociones de los últimos años

Analizando los datos de las promociones realizadas en los últimos años se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Las promociones en los diferentes niveles (supervisora, asistente polivalente) han sido realizadas a mujeres ya que, en estos casos, la representación femenina es superior a la masculina.

➤ Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo

Debido a la actividad de la empresa ha diferentes jornadas de trabajo. Intensiva, jornada de trabajo partida de mañana y tarde. No hay diferencia de turnos para los mismos puestos de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

El horario y distribución del tiempo de trabajo es la mismo para mujeres que para hombres que tienen la misma categoría, en este caso sería para el puesto de trabajo de Limpieza ya que solo hay un hombre y hace los mismos turnos que el resto de sus compañeras, incluyendo horas extraordinarias y complementarias.

Régimen de trabajo a turnos

Se trabaja en diferentes turnos tanto de mañana como de tarde. No existe desigualdad en la distribución de los turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

En la empresa está establecida una Política Retributiva que está definida para la formulación e implementación de estrategias y políticas dirigidas a recompensar a los empleados justa, equitativa y consistentemente de acuerdo a su aportación a la empresa.

En dicha política están establecidos los principios en los que se basan: equidad, consistencia y transparencia.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo.

Respecto al sistema de trabajo en aquellas personas trabajadoras que han elegido el teletrabajo son mujeres ya que en su categoría no hay hombres.

Respecto al trabajo en movilidad existe presencia equilibrada para hombres y mujeres.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a maternidad y lactancia.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

No se traslada ningún problema respecto a la desconexión digital, ya que una vez finalizada la jornada de trabajo no existe necesidad de estar localizado.

PLAN DE IGUALDAD



Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

La única promoción posible es pasar de personal de limpieza a personal de supervisión o también a ocupar algún puesto en las oficinas.

Las tres supervisoras y la trabajadora con puesto de trabajo de comercial, antes han sido limpiadoras en la empresa.

Pero no se puede establecer una sistemática como tal.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Las suspensiones o extinciones de contratos producidas han sido por jubilación o ceses voluntarios, afectando más a mujeres que como en apartados anteriores se produce porque más del 80% de la plantilla son mujeres.

Permisos y excedencias del último año

- Entre el 70 y 95 % de los permisos de los últimos años son mujeres.
- El rango de edad en los permisos es variado no existiendo desigualdad.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

No se ha puesto en marcha en ninguna ocasión el procedimiento de lucha contra el acoso sexual.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No se han producido cambios sobre movilidad funcional.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en la empresa.

Las inaplicaciones de convenio

No se han producido inaplicaciones de convenio.

Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo.

Actualmente la empresa lo ha puesto en marcha.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redunda en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

La empresa no tolera acciones, conductas o situaciones producidas en el seno de sus relaciones laborales que impliquen un menoscabo o limitación al efectivo ejercicio y pleno disfrute de los derechos antes aludidos.

Además, la empresa vela por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, mayoritariamente las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que lo hace en un porcentaje reducido (el hombre) con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador/a.

En relación a las cargas familiares, la empresa dispone anualmente de un registro desagregado por sexo que recoge las cargas familiares de su personal.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

La empresa informa sobre los derechos de conciliación a través de sus reuniones de departamento.

Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

No se han observado que a las personas que tengan personas a su cargo le hayan afectado las prerrogativas empresariales.

➤ Infrarrepresentación femenina

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

La representación de mujeres y hombres se encuentra en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa está en desequilibrio, siendo en solo mujeres en los grupos II y III. Hay que tener en cuenta que la plantilla de la empresa está formada mayoritariamente por mujeres (más del 80%)

Esta distribución de la plantilla, dentro de los valores definidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la Ley orgánica de Igualdad 3/2007, en su Disposición Primera recomienda que el número de personas de un mismo sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%.

➤ Retribuciones

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en materia salarial se ha obtenido del registro retributivo facilitado por la empresa

Los datos de salarios demuestran que, para los componentes salariales obligatorios (salarios fijos de convenio colectivo, sin pluses de actividad), no se producen apenas saltos significativos.

En la mayoría de los casos se observa que no hay diferencias en los salarios promedio por puesto de trabajo idéntico entre sexos y, en los casos que existe esta diferencia siempre se encuentra por debajo del 25% establecido en el Real Decreto – ley 6/2019, a partir del cual la empresa con más de 50 trabajadores debería incluir en el Registro salarial justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona trabajadora.

En la empresa tiene establecida una Política Retributiva que está definida para la formulación e implementación de estrategias y políticas dirigidas a recompensar a los empleados justa, equitativa y consistentemente de acuerdo a su aportación a la empresa.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Tras el análisis de esta información detallar a modo de resumen que no existe brecha salarial. El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. En principio no se detectan ninguna discriminación relacionada con el salario.

➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado en la Comisión negociadora, y en el se contemplan todos estos aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
 - Diligencia y celeridad del procedimiento
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

PLAN DE IGUALDAD



- **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Según informe facilitado por la empresa los resultados son:

- 1) El convenio colectivo de aplicación es el **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LIMPIEZAS CANDOR, S.L.**, publicado en el BOIB nº 19, de fecha 10 de febrero de 2018, junto a su prórroga del BOIB nº 47, de fecha 8 de abril de 2021. Igualmente, se toma como base de análisis el sectorial (**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LAS ILLES BALEARS**, publicado en el BOIB nº 3, de fecha 5 de enero de 2019). En dicho convenio sectorial, la referencia a esta materia la encontramos en el siguiente artículo:
CAPITULO XI - IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
Artículo 65.
.../...
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
.../...
- 2) En el Convenio Colectivo no se percibe ningún tipo de discriminación salarial en base al género.
- 3) En las tablas salariales del Convenio Colectivo no se observa ningún tipo de discriminación salarial en base al género.
- 4) La clasificación en un Grupo Profesional se establece de mutuo acuerdo entre Dirección y persona trabajadora en el momento del ingreso en la empresa a través de la firma del contrato de trabajo.
- 5) No se constatan factores relevantes e injustificados que puedan ser desencadenantes de diferencias retributivas entre los sexos.
- 6) Tampoco se constatan posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa. No obstante, tal y como ocurre en el ámbito laboral general, sí se observan diferencias en el uso de estas medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombre y mujeres, siendo mayor la utilización de las mismas por parte de las mujeres.
- 7) Tampoco se han constatado dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional económica derivadas de otros factores como puedan ser las actuaciones empresariales arbitrarias y no justificadas en materia de movilidad o de exigencias de disponibilidad.
- 8) Tal y como dispone el art. 8 del R. Dc 902/2020, hemos constatado que en el ámbito de la empresa se ha realizado previamente una valoración de puestos de trabajo mediante un sistema basado en los factores previstos en el modelo recomendado por la OIT (OIT valoración PT wcms_101326) y en los recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación. Esta valoración respeta los requisitos previstos en el citado Real Decreto en cuanto que se ha realizado mediante un sistema analítico que garantiza el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el mismo artículo 8 y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4 del mismo R. Decreto.

PLAN DE IGUALDAD

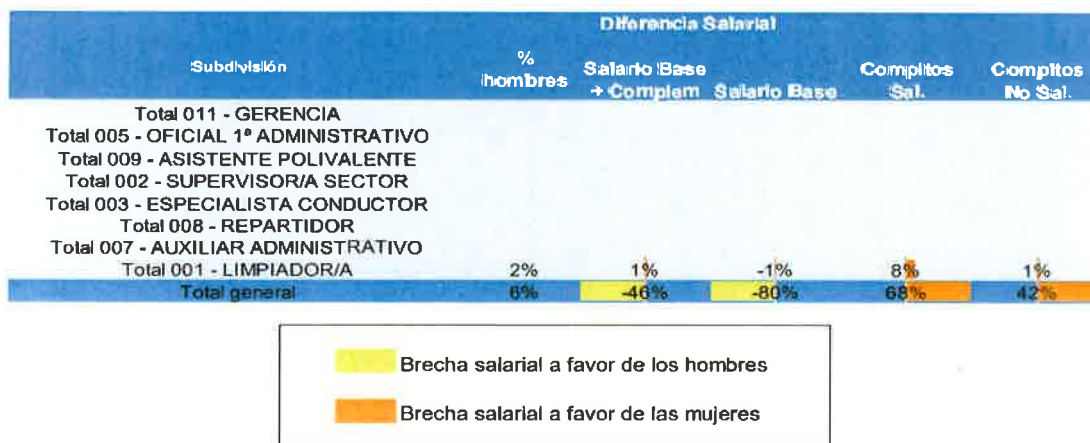


9) El resultado resumen de la valoración de puestos de trabajo realizada es el siguiente:



10) Del análisis de las retribuciones efectivamente percibidas por los puestos de igual valor y grupos profesionales, se desprenden los siguientes resultados:

DIFERENCIA SALARIAL POR GRUPOS PROFESIONALES



Conclusiones:

Primero. El sistema retributivo de la empresa LIMPIEZAS CANDOR cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Segundo. A nuestro entender, en base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.

Tercero. La brecha salarial existente en la organización analizada, entendida como la diferencia de la media de las percepciones anuales realmente percibidas entre mujeres y hombres, es de forma real del 6% a favor de los hombres.

Al objeto de contextualizar esta información, es preciso dejar constancia de que los estudios señalan que la brecha salarial media en España es del 27,25 % a favor de los hombres. En el sector en el que se encuadra la empresa, esta brecha es del 26,83% a favor de los hombres.

Cuarto. No se han constatado, de forma general, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 2, apartado 7, del R. Dc. Ley 6/2019, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el Registro salarial.

Quinto. No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo

➤ Otras materias de análisis:

Violencia de género

La empresa dispone de protocolo de acoso en su página web.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza un lenguaje sexista, al igual que las imágenes en las ofertas de empleo.

La imagen de la página web solo viene representada por una mujer. Tratándose de trabajos de limpieza se debería representar también con imagen masculina.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Se incorpora la perspectiva de género en la evolución de riesgos en casos de embarazo y lactancia.

Se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. y sus condiciones son adecuadas.

CONCLUSIONES

Se adjuntan las siguientes conclusiones como resumen final:

➤ Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

Se dispone de procesos objetivos de recursos humanos: selección y formación, desarrollo y clasificación profesional garantistas de los principios de igualdad de oportunidades en la organización. Asimismo, se trabaja por una contratación estable y de calidad.

Formación:

Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. Las acciones formativas son diseñadas y aplicadas en función de las necesidades detectadas independientemente de si es hombre o mujer la persona que ocupa el puesto de trabajo. Suelen llevarse a cabo dentro del horario de trabajo a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

PLAN DE IGUALDAD



Promoción:

No existe un sistema de promoción establecido, lo que genera dudas a la hora de poder conocer que criterios o aspectos se tienen en cuenta para promocionar.

Clasificación profesional:

Clasificación profesional según convenio.

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

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

Infrarrepresentación femenina

La empresa tiene una representatividad de plantilla dentro de valores altamente feminizado.

Retribuciones

Se dispone de registro retributivo la empresa, la empresa dispone de auditoría retributiva.

Tras el análisis de la información de retribución aportada, detallar a modo de resumen que no existe brecha salarial. El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. En principio no se detectan ninguna discriminación relacionada con el salario.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que es conocido por toda la organización.

Otros:

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza lenguaje sexista.

La imagen de la página web solo viene representada la limpieza doméstica por mujeres. Los hombres que aparecen lo hacen limpiando cristales o letreros con máquinas, dando a entender que se tratan de especialistas.

➤ **Ámbitos prioritarios de actuación.**

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Clasificación profesional
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

PLAN DE IGUALDAD



- Objetivos generales.
Se indican en el punto 7 del presente informe.

- Propuestas de actuación.
Se indican en el anexo V del presente informe.

PLAN DE IGUALDAD



ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

Encuesta de Igualdad

Se ha ofertado a toda la plantilla a través del portal del empleado o intranet la posibilidad de cumplimentar un cuestionario de igualdad. El resumen de los resultados es como sigue:

Ha estado activo y disponible para toda la plantilla dos meses durante el segundo trimestre del año 2021.

ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

NÚMERO	PREGUNTA
1	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
2	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
3	¿Acceden por igual hombres y mujeres en la formación ofrecida por la empresa?
4	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
5	¿Cobra menos que su compañero/a?
6	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
7	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
8	¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
9	¿Es necesario un Plan de Igualdad?

PLAN DE IGUALDAD



CIFRAS GENERALES

% Porcentaje de respuestas

En la encuesta de igualdad han participado 34 empleados (un 32,38 % aproximadamente de toda la plantilla). De estos 34 han sido 1 hombres (el 2,94 %) y 33 mujeres (el 97,06 %).

NÚMERO	Respuesta Global			Respuesta Mujeres			Respuesta Hombres		
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
1	23	2	9	22	2	9	1	0	0
2	18	1	15	17	1	15	1	0	0
3	22	2	10	21	2	10	1	0	0
4	13	2	19	13	2	18	0	0	1
5	4	7	23	4	7	22	0	0	1
6	27	3	4	26	3	4	1	0	0
7	15	9	10	14	9	10	1	0	0
8	28	3	3	27	3	3	1	0	0
9	14	11	9	13	11	9	1	0	0

Pregunta 1

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Si: 67,6% (23 de 34)

No: 5,9% (2 de 34)

No sabe / no contesta: 26,5% (9 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 66,7% (22 de 33)

No: 6,1% (2 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

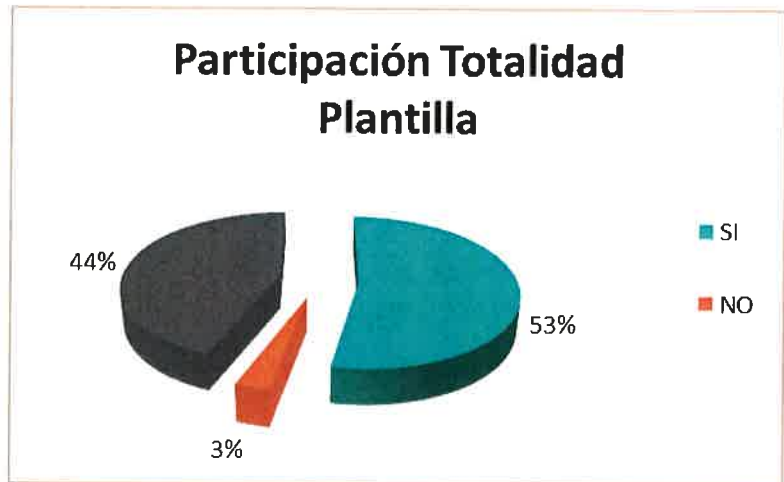
No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



Pregunta 2

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Si: 52,9% (18 de 34)
No: 2,9% (1 de 34)
No sabe / no contesta: 44,1% (15 de 34)



Por sexo:
De las mujeres que han participado:

Si: 51,5% (17 de 33)
No: 3% (1 de 33)
No sabe / no contesta: 0% (15 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)
No: 0% (0 de 1)
No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



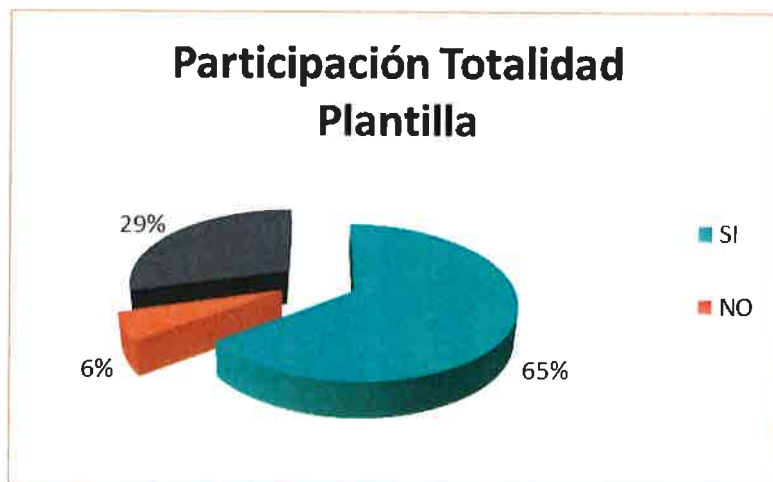
Pregunta 3

¿Acceden por igual hombres y mujeres en la formación ofrecida por la empresa?

Si: 64,7% (22 de 34)

No: 5,9% (2 de 34)

No sabe / no contesta: 29,4% (10 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 63,6% (21 de 33)

No: 6,1% (2 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



Pregunta 4

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

Si: 38,2% (13 de 34)
 No: 5,9% (2 de 34)
 No sabe / no contesta: 55,9% (19 de 34)



Por sexo:
 De las mujeres que han participado:

Si: 39,4% (13 de 33)
 No: 6,1% (2 de 33)
 No sabe / no contesta: 0% (18 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 0% (0 de 1)
 No: 0% (0 de 1)
 No sabe / no contesta: 100% (1 de 1)



Pregunta 5

¿Cobra menos que su compañero/a?

Si: 11,8% (4 de 34)

No: 20,6% (7 de 34)

No sabe / no contesta: 67,6% (23 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 12,1% (4 de 33)

No: 21,2% (7 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (22 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 0% (0 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 100% (1 de 1)



Pregunta 6

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Si: 79,4% (27 de 34)

No: 8,8% (3 de 34)

No sabe / no contesta: 11,8% (4 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 78,8% (26 de 33)

No: 9,1% (3 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



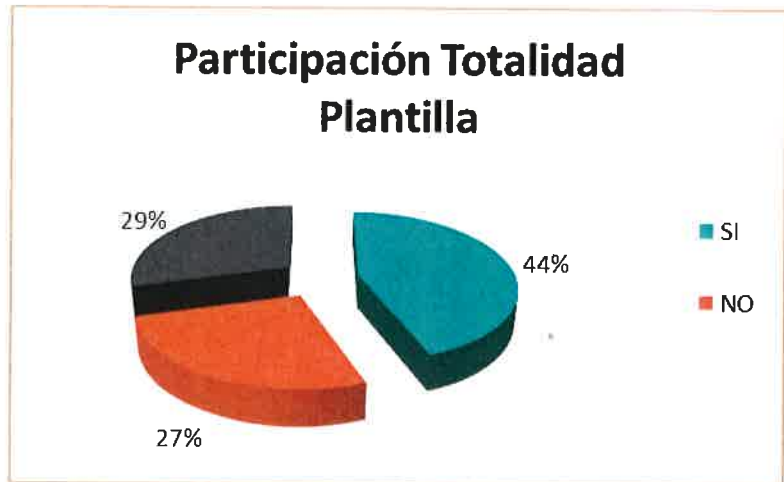
Pregunta 7

¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

Si: 44,1% (15 de 34)

No: 26,5% (9 de 34)

No sabe / no contesta: 29,4% (10 de 34)



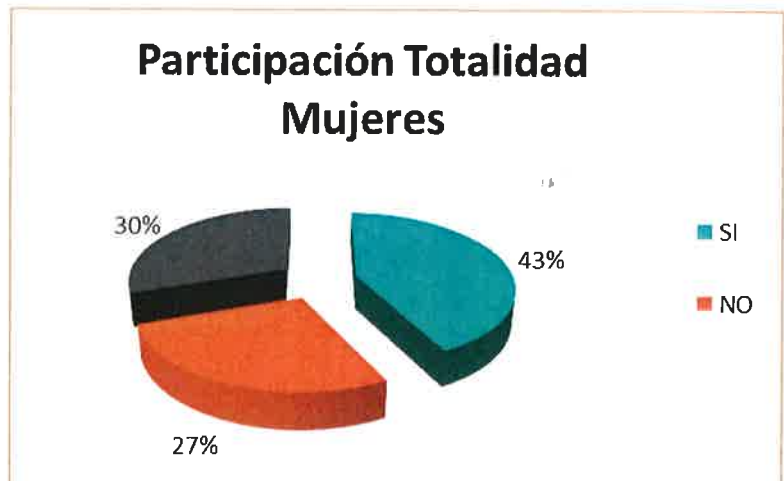
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 42,4% (14 de 33)

No: 27,3% (9 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (10 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



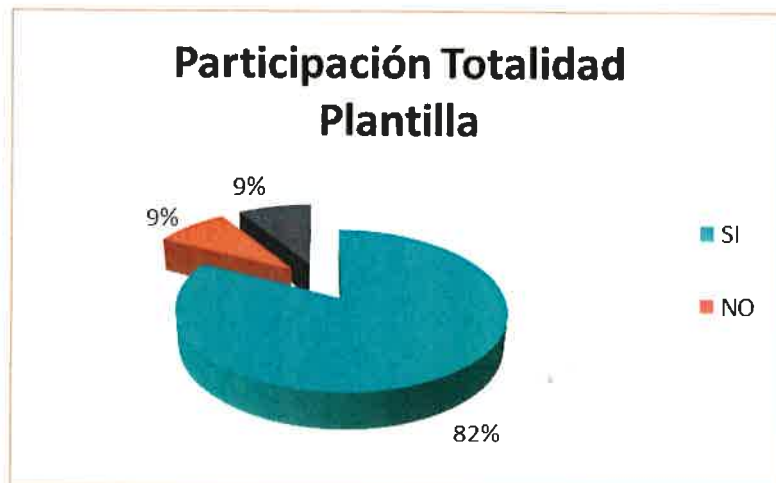
Pregunta 8

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

Si: 82,4% (28 de 34)

No: 8,8% (3 de 34)

No sabe / no contesta: 8,8% (3 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 81,8% (27 de 33)

No: 9,1% (3 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (3 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



Pregunta 9

¿Es necesario un Plan de Igualdad?

Si: 41,2% (14 de 34)

No: 32,4% (11 de 34)

No sabe / no contesta: 26,5% (9 de 34)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 39,4% (13 de 33)

No: 33,3% (11 de 33)

No sabe / no contesta: 0% (9 de 33)



De los hombres que han participado:

Si: 100% (1 de 1)

No: 0% (0 de 1)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 1)



COMENTARIOS CUALITATIVOS

PREGUNTA	COMENTARIO
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	
Otras sugerencias	

Comentarios a la pregunta ¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Información por igual
- Disponer de personal masculino y femenino en igual porcentaje.
- Calidad en los horarios.
- Tratar por igual a la mujer como se trata al hombre
- Tener. Los mismos salarios
- No conozco el plan de igualdad de la empresa
- incentivos por logros

Comentarios a la pregunta ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Mismas opciones
- Contratar más personal masculino.
- Cursos de formación sobre igualdad, sobre acoso y maltrato.
- No se puede acceder a ningún puesto más
- Contratar mismo número de hombres que de mujeres
- Cursos de limpieza para los hombres
- involucrar a las personas que quieran aprender cosas nuevas
- programas de limpieza, con nuevas tecnologías
- Contratar más personal masculino

PLAN DE IGUALDAD



Comentarios a la pregunta ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Con más información
- Con oportunidades
- Convocando una reunión informativa y deliberativa con los trabajadores

Otras sugerencias

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Dar a conocer al personal sobre acoso y sobre nuestros derechos.
- Ninguna
- Que es tan importante limpiar bien, como mantener los utensilios y el sitio donde se guardan limpios y ordenados.
- La sugerencia que hago es: crecer como empresa con nuevas cosas, expansión.

PROPUESTAS DE MEJORA

Ver las medidas recogidas en el apartado 8 del presente documento.

PLAN DE IGUALDAD



ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de evaluación será realizado en base al ítem Nivel de ejecución y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Difusión del Plan de Igualdad	Personas que lo han recibido	Documentación específica	COORDINADOR PERSONAL	ALTA	01/04/22	
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	Personas que lo han recibido	Documentación específica	GERENTE	BAJA	1ER TRIM 2024 Y 4º TRIM 2025	
Adaptación de textos corporativos evitando el lenguaje no sexista	Revisión procesos de selección, página web y contenido de la documentación que se distribuye al total de la plantilla.	Página web	GERENTE	MEDIA	2º TRIM 2022	
Sustitución de imágenes corporativas sexistas	% de imágenes sustituidas con respecto a la totalidad e ellas	Imagen página web	GERENTE	BAJA	4º TRIM 2022	

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y contratación.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Sensibilización y formación en la Igualdad de Oportunidades a los/as responsables de la selección de personal	% de personas formadas con respecto a la totalidad de las personas del departamento	Formación específica	GERENTE	ALTA	1ER TRIM 2022	
Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad y conciliación de la empresa.	% de candidatos informados respecto a la totalidad de los mismos	Formulario de solicitud de trabajo	COORDINADORA DE PERSONAL	ALTA	1ER TRIM 2022	
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, acceda el candidato del sexo a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentado.	X% de contrataciones de personas del sexo infrarrepresentado en un puesto de trabajo	Solicitudes de trabajo	GERENTE (PARA PERSONAL ADMON Y SUPERVISION) COORDINADORA DE PERSONAL (PARA PERSONAL DE LIMPIEZA)	BAJA	4º TRIM 2022	

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 3. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Mantenimiento auditoría retributiva	Documento elaborado	Auditoría retributiva	GERENTE	BAJA	1ER TRIM 2025 ¹	
Debe mantenerse actualizado el Registro salarial de toda su plantilla,	Documento elaborado	Registro salarial	GERENTE	BAJA	1ER TRIM DE CADA AÑO	
Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el Convenio Colectivo de aplicación	Sistema de valoración de Puestos	Auditoría retributiva	GERENTE	BAJA	CUANDO SE INTRODUCAN NUEVAS CATEGORIAS O CAMBIEN SUSTANCIALME NTE	
Se recomienda realizar una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación colectiva.	Convenio Colectivo	Nuevo Convenio	GERENTE	BAJA	SUPEDITADO A NEGOCIACION NUEVO CONVENIO ²	
Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial	Documento elaborado	Auditoría retributiva	GERENTE	BAJA	1ER TRIM 2025 ³	

¹ Renovación auditoría

² De acuerdo a lo preceptuado en la nueva reforma laboral, posiblemente la empresa no negocie nuevos convenios de empresa al eliminarse su prioridad aplicativa en materia salarial.

³ Salvo que cambien sustancialmente las condiciones.

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 4. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.	personas formadas de la plantilla Verificación que se incluye en el plan formativo	Documentación específica. Plan de formación	GERENTE	MEDIA	2º TRIM 2022	
Adaptar las condiciones para el acceso a las acciones formativas, así como el desarrollo de los mismos para fomentar la participación del alumnado. Facilitar formación a distancia o vía online a las personas trabajadoras con contratos en excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad.	cursos/horas de formación durante la jornada laboral en un tiempo concreto	Difusión accesible de la formación	COORDINADORA PERSONAL	BAJA	2º TRIM 2022	
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y/o de Seguimiento.	Certificados de la formación recibida	Cursos de formación	GERENTE	ALTA	1ER TRIM 2022	COMPLETADO

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 5. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Elaborar junto a la representación legal de los trabajadores un Plan de Formación Anual de la compañía, tras el proceso de detección de necesidades, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.	Plan formativo Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.	Formulario propuesta de formaciones del personal de la empresa	GERENTE	1ER TRIM 2022		
Realizar cuestionarios de evaluación sobre la formación recibida en la empresa que sirvan como referencia sobre la idoneidad de la misma desde el punto de vista del trabajador/a.	Cuestionarios de evaluación cumplimentados en las formaciones	Encuestas de la acción formativa	COORDINADORA DE PERSONAL GERENTE	4º TRIM 2022		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 6. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.							
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.	Número de informes revisados	Evaluación de riesgos laborales	GERENTE	MEDIA	2º TRIM 2022		

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 7. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
<p>Estudiar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, sin menoscabo en la calidad del servicio prestado como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad horaria. - Jornada intensiva en verano. <p>Teletrabajo total o parcial, en aquellos puestos que puedan realizarlo.</p>	Número de personas a las que se le han aplicado medidas de conciliación.	Planificación reuniones de coordinación.	GERENTE COORDINADORA DE PERSONAL	MEDIA ⁴	1ER TRIM 2022	

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación inclusiva y no sexista						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Facilitar información en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	% personas a las que se ha facilitado información en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	Registro de firmas entrega información	RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN LABORAL	MEDIA	4º TRIM. 2022	
Facilitar formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	% personas a las que se ha facilitado formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	Curso de formación específica	GERENTE	BAJA	4º TRIM 2022	
Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	Número y tipo de cambios realizados. Imagen de la página web.	Página web, comunicación corporativa	GERENTE	BAJA	1ER TRIM 2023	

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género	Verificar la elaboración o no del documento previsto.	Documentación específica.	GERENTE	BAJA	1ER TRIM 2023	

[Signature]
 430281476
 IBAÑEO VIGAL RIVERA

[Signature]
 782125750
 MARGARITA BASTARDI

[Signature]
 429907875
 FLORE DOMENECH RODRIGUEZ
[Signature]
 482000155
 MARIA FLORA MIR CABO