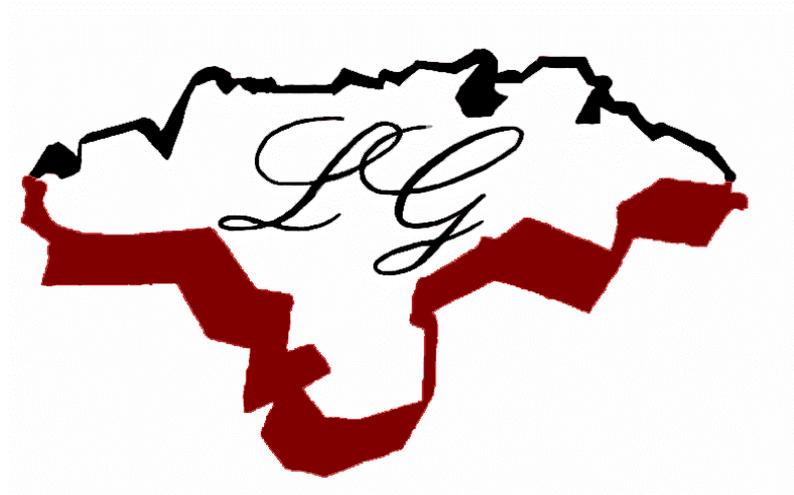


Plan de Igualdad
Limpiezas Garayalde
2025 - 2029



ÍNDICE:

1. Contexto	1
2. Introducción	3
3. Determinación de las partes que lo conciertan	4
4. Informe Diagnóstico de Igualdad	4
5. Ámbito de aplicación	11
6. Ámbito temporal	11
7. Auditoría Retributiva	11
8. Objetivo General	18
9. Medidas	19
• Área de intervención 1: Selección, contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina.	
• Área de intervención 2: Formación.	
• Área de intervención 3: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
• Área de intervención 4: Condiciones de trabajo y retribuciones.	
• Área de intervención 5: Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	
10. Identificación de medios y recursos.	24
11. Sistema de seguimiento y evaluación	30
12. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	31
13. Procedimiento de modificación	32
14. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.	33
15. Anexo. Definiciones	36

1. CONTEXTO:

Una de las novedades que en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la esfera laboral y en relación a los Planes de Igualdad fue el RD 6/2019 de 1 de marzo que determina lo siguiente:

" Tras las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre el art. 45 de la LOI, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un P.I a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT12ª RD-ley 6/2019"

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación incluye estas medidas en materia de Planes de Igualdad:

1. Plan de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores:

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Se amplía y modifica el contenido y alcance del Plan de Igualdad

Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, sobre la ampliación del contenido, la redacción del artículo queda de esta manera:

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, determina que la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Creación de un Registro de Planes de Igualdad (obligatorio para las empresas registrar su Plan de Igualdad)

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

4. 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.

En el RD-Ley se contiene la regulación del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

5. Entrada en vigor de las medidas en torno a los Planes de Igualdad

Se establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Especialmente, hay que tener en cuenta lo siguiente

1. Empresas de entre 151 y 250 trabajadores: contarán con un periodo de un año para aprobar el Plan de Igualdad.
2. Empresas de entre 101 y 150 trabajadores: contarán con un periodo de 2 años para aprobar el Plan de Igualdad
3. Empresas de 50 a 100 trabajadores: dispondrán de 3 años para aprobar el Plan de Igualdad.

Antecede la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres, que vino a implantar los Planes de Igualdad en las empresas y que supone un precedente en cuanto al planteamiento de políticas públicas activas basadas en el principio de Igualdad. Gracias a esta Ley se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a hacer frente a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La legislación en esta materia en España es una de las más avanzadas en cuanto al establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo una de las primeras en implantar planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal (principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de Diciembre de 2009) reconocido en múltiples textos internacionales sobre derechos humanos, caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y fue ratificada por España en 1983.

Son múltiples los referentes, caso de la Constitución Española de 1978, en vigor y que determina en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo

2. INTRODUCCIÓN:

La empresa Limpiezas Garayalde está constituida por un equipo profesional que aúna cualificación, experiencia y vocación de servicio. Estos son los objetivos y filosofía de la empresa, que la acompaña, desde su origen hasta la actualidad. El compromiso y la responsabilidad tanto hacia sus clientes como hacia las personas contratadas son valores que porta, y es inherentes en su cultura del trabajo tanto el esfuerzo como el compromiso.

Su experiencia acumulada la permite acometer con éxito nuevos retos para preservar las condiciones higiénicas de cualquier edificio o instalación. Un conocimiento exhaustivo de los procesos de limpieza, el empleo de los productos más adecuados y la incorporación de cualquier innovación los ha posicionado como referente destacado en el sector de la Limpieza de Cantabria. Como empresa integral, ofrece un amplio abanico de servicios en diversos ámbitos de actividad demostrando versatilidad y compromiso.

Suscribe el Pacto de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Este pacto consta de 10 principios fundamentales para la protección de los derechos humanos y el medio ambiente entre otros.

En relación a los derechos humanos este pacto determina lo siguiente:

Derechos Humanos

- *Principio 1: “Las Empresas deben apoyar y respetar la **protección de los derechos humanos** reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*
- *Principio 2: “Las Empresas deben asegurarse de **no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos**”.*

El Convenio Colectivo de aplicación es el Convenio Colectivo del sector de la Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial para Cantabria, para el periodo 2021-2024. Para todas aquellas cuestiones referentes a la organización se actuará, según lo previsto por el articulado del Convenio y en aquellas cuestiones que no se recojan en el serán de aplicación las medidas y acciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

El Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde pretende establece en la empresa los mecanismos que conlleven garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando que todas las personas puedan estar presentes en la organización empresarial en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles.

3. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN:

El presenta plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora constituida el 16 de mayo de 2024 integrada por la empresa y la RLT formada por CCOO, UGT y USO tras la realización del proceso negociador según se establece en el RD 901/2020. Por la Empresa: MARIA JOSEFA GOMEZ VAZQUEZ, MARINA MERCEDES VARA BALLESTEROS Y ESTEBAN GARCIA NIETO y por la RLT ANA ISABEL PEREDA MARTINEZ, VANESA GARCIA FERNANDEZ y SANTIAGO SUAREZ-OLEA HERMOSILLA.

4. INFORME DIAGNOSTICO DE IGUALDAD:

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad ha sido necesario un estudio detallado o Diagnóstico de partida en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Limpiezas Garayalde tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio diagnóstico, que en todo momento ha sido consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha permitido plantear las medidas en materia de igualdad que se adecúan a las necesidades reflejadas en el marco de la empresa y su plantilla; de su realidad en esta materia.

El análisis de partida permite evidenciar una realidad; focalizando las necesidades, definiendo los objetivos susceptibles de mejora y estableciendo los mecanismos que han posibilitado formular las propuestas integradas en el presente Plan.

De esta manera, el Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se configura como un conjunto ordenado de medidas que, de manera real y efectiva, permitirá avanzar en el camino al logro de los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Contempla y desarrolla una serie de medidas negociadas por la Comisión, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de intervención bajo la perspectiva común de unos objetivos principales. Así, el presente Plan de Igualdad se configura como estrategia para obtener la igualdad real entre mujeres y hombres, logrando que todas

las personas puedan estar presentes en la organización en términos igualitarios y en todas las áreas y niveles de la empresa.

Para obtener la información de del diagnóstico se han utilizado unas **técnicas**, fundamentalmente basadas en una revisión de documentos (Normativas de Igualdad, página web de la empresa, información proporcionada por el Departamento de RRHH de la empresa o el Convenio Colectivo) así como una serie de cuestionarios dirigidos tanto a la dirección y departamento de RRHH como a la plantilla y a su representación legal.

Información proporcionada por el Departamento de RRHH y desagregado por sexo a fecha 31 de diciembre de 2023, siendo aprobado por la Comisión Negociadora el día 24-10-2024:

1.- Conclusiones Condiciones Generales

Se trata de una empresa feminizada donde el 87,81% de la plantilla son mujeres y el 12,19% son hombres, coherente con el sector de actividad. Se observa paridad en los puestos directivos (1 mujer y 1 hombre) así como en los puestos intermedios (1 hombre y 1 mujer).

Analizando la plantilla por edad, se observa que la mayoría de la plantilla es mayor de 45 años con un 81,51%, de los que el 90,21% son mujeres y el 9,79% son hombres. La segunda franja de edad corresponde con la banda entre 30 y 45 años con un 17,22 % de los que 78,05% son mujeres y 21,95% son hombres.

Todo el personal está contratado por cuenta ajena. Respecto al tipo de contrato el 82,35 % de la plantilla tiene contrato indefinido (86,73% de mujeres frente al 13,27% de hombres). Sin embargo, del total de personas con contrato temporal, el 92,86% son mujeres frente al 7,24% son hombres, esto se corresponde con sustituciones de la plantilla, al existir más mujeres hay más sustituciones de mujeres, por otro lado, a los hombres ocupan puestos sin definir, por lo que en algunas ocasiones no son sustituidos. Aunque numéricamente hay menor porcentaje de hombres respecto del global de la plantilla el 89,65% de los hombres tiene contrato indefinido. Hay pocos hombres, pero mayoritariamente tienen contrato indefinido.

Analizando la distribución de la jornada resulta que el 48,31% del total de la plantilla tiene jornada parcial suponiendo de esto que el 100% de las personas con contrato parcial son mujeres.

Observando la antigüedad se concluye que se trata de una plantilla estable, donde el 53,36% tiene más de 10 años de permanencia (86,61% mujeres y 13,45% hombres). El 100% de las personas con menos de 6 meses de antigüedad son mujeres.

Si analizamos el puesto de trabajo observamos que el 95,37 % de las mujeres y el 9,53% de los hombres se encuentran en el puesto de limpiador/a. No hay ninguna mujer en el puesto de especialista. En el puesto de peón especialista el 100% son hombres. Esto sugiere la necesidad de una acción de mejora en este aspecto. El puesto de administrativo/a y encargado/a tienen paridad.

Respecto a la distribución por grupo profesional, el 98,31% del total de la plantilla se ubica en el grupo V del convenio colectivo (88,46% mujeres y 11,54% de hombres). En el grupo III se produce paridad al haber un hombre y una mujer. El 100% de las personas del grupo II son mujeres.

Si analizamos las categorías de la empresa se concluye que el 90.75% de la plantilla se ubica en la categoría de limpiador/a. Existen categorías unipersonales (encargada general ocupado por una mujer, único encargado de grupo es un hombre, jefe de personal 1 hombre, oficial administrativa 1 mujer y responsable de equipo 1 mujer).

Actualmente no se dispone del nivel formativo de la plantilla actualizada.

No se han realizado promociones en los últimos años.

La representación legal de las personas trabajadoras está formada por un 66,66% por mujeres y un 33,34% por hombres.

En igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto.

No se utilizan imágenes sexistas en la información no se utiliza un lenguaje sexista.

2.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

No existen canales en la empresa para comunicación en los procesos de selección, contratación, formación y promoción personal puesto que no se realizan este tipo de procesos.

La contratación se lleva a cabo directamente en el departamento de Administración a través de la bolsa de empleo de que dispone. Se realizan llamadas telefónicas directamente con la persona a contratar.

No se realizan ofertas de empleo, las ofertas de trabajo se hacen directamente a la persona seleccionada que sale de la bolsa de empleo, donde se recogen currículum que la gente nos entrega en la oficina o nos llega por correo electrónico.

Las personas que intervienen en la contratación de las personas pertenecen al departamento de administración, son, concretamente 2 personas de las que 1 es una mujer y la otra es un hombre. Estas personas han recibido formación en implantación de planes de igualdad. Cabe destacar que, principalmente, las contrataciones son en su mayoría de mujeres.

De las personas que han recibido formación en 2023, un 86,79% son mujeres frente a un 13,21% que han sido hombres. El porcentaje en 2022 fue de 81,25% mujeres y de un 18,75% hombres. En 2023, 53 personas recibieron formación en materia de prevención del acoso. La empresa se asegura de que todas las personas tengan las mismas horas de formación, procurando que sea en horario laboral. Es difícil adaptar los cursos a las jornadas laborales de las personas trabajadoras ya que tenemos diversos horarios y hay que ajustarse a la disponibilidad de la formación. En caso de recibir formación fuera de la jornada laboral, las horas son compensadas con días de vacaciones o permisos, todos ellos a elección de la persona trabajadora.

La empresa pide a la entidad formadora que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

No ha habido promociones en los últimos años, por la dificultad de promocionar en el sector en general.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

Las personas encargadas de la evaluación del personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

3.- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

La determinación de los puestos de trabajo viene determinada por las necesidades del cliente en cuanto a jornadas, horarios, categorías, etc.. Tradicionalmente los puestos de limpiador/a son cubiertos por mujeres y los

puestos de mayor categoría son ocupados por hombres, esto está directamente relacionado con el esfuerzo físico, manejo de maquinaria especializada o el tipo de trabajo a realizar (cristaleros, horarios imprevisibles, movilidad geográfica, trabajos que requieren mayor esfuerzo físico, etc...).

En general, hay más puestos que tradicionalmente son cubiertos por mujeres que actualmente están ocupados por hombres que al revés. Cuando se reciben solicitudes de empleo, las mujeres no solicitan y se interesan por puestos que tradicionalmente son ocupados por hombres.

El sistema de remuneración se realiza de acuerdo al vigente convenio de limpiezas, tal y como indican las tablas salariales establecidas para cada categoría.

Una vez realizado el análisis retributivo por grupos profesionales, se observa que en el año 2023 la brecha de importes efectivos promedios en retribuciones totales fue del 17% y un 27% en la mediana de importes efectivos. En complementos salariales se observa un 38% de diferencia debido a que hay una serie de complementos salariales en los que se supera el 25%.

La mayoría de los complementos salariales son subrogados y/o corresponden con su trabajo (cristaleros cobran peligrosidad, peones cobran incentivos y productividad) que están directamente vinculados con el trabajo que realizan y las condiciones en las que lo realizan. Además del complemento de antigüedad que no cobran las nuevas contrataciones. En este aspecto, cabe destacar la situación de los trabajadores del centro de trabajo SEG AUTOMOTIVE, los cuales tienen unas condiciones salariales subrogadas por encima del convenio.

Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías.

Como oportunidad de mejora, se debe realizar anualmente el registro retributivo y seguir la evolución en la brecha de retribuciones efectivas por sexo, aunque no supera el 25%.

Como oportunidad de mejora se debería analizar la evolución anual de estos complementos por sexo por si fuera necesario establecer algún tipo de mejora correctora.

Analizando las medianas de importes efectivos se observa una brecha en retribuciones totales del 27% a favor de los hombres.

Analizando el registro retributivo por grupos profesionales se detecta:

Grupo 1: No es posible la comparativa al no haber representación de ambos sexos. Corresponde con el puesto de Jefe de Personal, el cual, durante todo el año está cubierto por un empleado masculino y no se realizan sustituciones por vacaciones, absentismo, etc... Además, el empleado tiene antigüedad.

Grupo 2: No es posible la comparativa al no haber representación de ambos sexos.

Grupo 3: Diferencia del 13%. Los pluses de peligrosidad, antigüedad, productividad, etc. directamente relacionados con su trabajo. (peligrosidad, penosidad, etc...) también influyen las categorías.

Grupo 5. Donde se concentra la mayor parte de la plantilla, la diferencia es del 10%

4.- Condiciones de Trabajo

La parcialidad afecta más a las trabajadoras que a los trabajadores. Los hombres trabajan fundamentalmente a turnos o turno partido.

Actualmente, la mayoría de los puestos son de tiempo parcial, en los últimos años, debido a la situación económica se han recortado los servicios de limpieza afectando directamente a la reducción de jornadas y/o días de prestación de servicios.

Sólo han solicitado mujeres excedencia voluntaria en el periodo de análisis. Se propone como oportunidad de mejora incorporar un registro en el que se incluyan los permisos retribuidos por motivo con el fin de ampliar la información recogida en el diagnóstico.

Es mayor el porcentaje de bajas de mujeres porque es mayor el porcentaje de mujeres en la plantilla, existe proporcionalidad. El sistema de trabajo viene determinado por las necesidades del cliente que, con frecuencia varían en función de sus necesidades. Se presta servicio siempre en el centro del trabajo perteneciente al cliente, el trabajo se realiza de forma presencial. No se realiza teletrabajo.

Se identifica en la evaluación de riesgos: el riesgo de embarazo, riesgo para la lactancia, etc... En el caso de producirse tal caso, se da traslado a los servicios de prevención y mutua para que pongan en marcha el estudio de cada situación y se proceda a actuar en consecuencia.

LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. no dispone de datos más que los que son estrictamente necesarios para el desarrollo del trabajo (afiliación a la Seguridad Social, comunicación de la contratación, etc...) No existe protocolo de desconexión digital.

No ha habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que no sean una simple modificación puntual en los horarios de entrada o salida, unas veces promovidas por el cliente, otras por la situación de la pandemia y otras por conciliación de la persona trabajadora con su vida familiar.

No existen personas trabajadoras cedidas por otras empresas. No se ha realizado ninguna inaplicación del convenio.

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

Existen unas medidas implantadas en el plan 2020-2024 publicadas en la web de la empresa y de acceso universal para todas las personas trabajadoras y que son prorrogadas a este plan con la inclusión de nuevas medidas, si procede.

6.- Infrarrepresentación Femenina

El 98,56% de las personas que ocupan el puesto de limpiador/a son mujeres. Existe paridad en el puesto de encargado/a, sólo hay representación femenina en el puesto de administrativa. Existe infrarrepresentación femenina en los puestos de cristalero, peón especialista y especialista. Sólo hay representación masculinos en el puesto de jefe de personal.

De los puestos ocupados por peones especialistas, el 68,75% son personal subrogado que ya tenía la categoría y el puesto de trabajo establecido de la empresa anterior.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa dispone de protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo. No ha habido ningún caso por este motivo. El protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo se ha difundido entre la plantilla y aparece en la web de la empresa. Como oportunidad de mejora, se ha revisado dicho protocolo incluyendo la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS y así adaptarlo a la legislación actual.

Tanto el PLAN DE IGUALDAD como el PROTOCOLO ANTI ACOSO están publicados en la web www.limpiezasgarayalde.com, en la cual se tiene acceso universal a los textos, sin necesidad de acceso con contraseña u otro tipo de identificación, además, no queda registro de su consulta o descarga.

Otro de los medios en los que se da publicidad a estos planes es la comunicación electrónica, bien sea a través de Whats App o correo electrónico.

La representación legal de los trabajadores también promueve su conocimiento y acceso a todas las personas trabajadoras.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Datos generales de la empresa
 - Características de la RLT
 - Características de la Plantilla
-

Información proporcionada por la Dirección y el Departamento de RRHH:

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Cultura de la empresa
 - Responsabilidad Social Corporativa
 - Selección
 - Formación
 - Promoción
 - Política Salarial
 - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - Comunicación
 - Política Social, ayudas y bonificaciones
 - Representatividad
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
-

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE ENCUESTA PREVIA DE ELABORACION AL PLAN DE IGUALDAD

Habiéndose realizado petición de participación al 100% de las personas que tienen representación sindical en la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, se obtuvo respuesta del 65,13% por lo que se dan por válidos los datos obtenidos.

Con la finalidad de garantizar el anonimato de los cuestionarios y la objetividad de las respuestas de cada una de las personas que han participado, no se ha tenido en cuenta datos que puedan identificar a las personas trabajadoras.

Información cualitativa:

- En cuanto a la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa se considera que se va en buena dirección.
- Las dificultades más frecuentes a las que se enfrenta la plantilla son las relativas a la conciliación.
- En relación a la formación interna se destaca la formación en Igualdad impartida por la empresa.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres preocupa a la plantilla.
- La empresa mantiene procesos de comunicación periódicos a través de canales de comunicación como las visitas o telefónicamente.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

La población real que ha sido objeto de estudio (N) es de 238 personas, éstas configuran la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde Cantabria, de las cuales el 87,81% representa a mujeres y el 12,19% a hombres, según los datos aportados por el Departamento de RR. HH a fecha 31 de diciembre de 2023.

En la encuesta han participado el 65% del total de la plantilla, representado por la población muestra (n) de 155 personas.

Se ha esbozado un cuestionario de opinión consensuado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad donde recoger la opinión de la plantilla de Limpiezas Garayalde Cantabria. A través de esta herramienta se consigue la agrupación de respuestas y analizar tendencias de situación y opinión en un conjunto de población. En las sucesivas reuniones celebradas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se consensuaron los cuestionarios planteados. Este Diagnóstico indica la situación de partida en las materias a las que se refiere el RD 6/2019 de 1 de marzo:

- a) Situación familiar.*
- b) Percepción de igualdad en la empresa.*
- c) Sensibilización y compromiso por parte de la dirección.*
- d) Igualdad de oportunidades.*
- e) Formación.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Información a las personas trabajadoras.*
- h) Retribuciones.*

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal en el área de RRHH de la empresa.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se aplica a la totalidad de las personas de la plantilla de la empresa Limpiezas Garayalde.

6. ÁMBITO TEMPORAL:

La duración de este Plan de Igualdad de Oportunidades será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación, el 9 de abril de 2025 hasta el 8 de abril de 2029, fecha en la que se deberá negociar el siguiente Plan.

A lo largo de la vigencia de este Plan y con una periodicidad anual, se irán realizando las revisiones, actualizaciones y el seguimiento oportuno y necesario.

7. AUDITORIA RETRIBUTIVA:

Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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

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

Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

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

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su

implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

METODOLOGIA: los datos analizados para llevar a cabo la auditoría retributiva son:

-Valoración de puestos de trabajo

- Sistema retributivo: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales

Se ha realizado la valoración de puestos según la herramienta del ministerio de igualdad, igualmente se ha realizado el análisis retributivo según herramienta oficial del ministerio de igualdad.

Los complementos analizados son:

COMPLEMENTOS SALARIALES:

SALARIO

MEJORA VOLUNTARIA

COMPLEMENTO VINCULACION CONSOLIDADO

PELIGROSIDAD

NOCTURNIDAD

PRODUCTIVIDAD

INCENTIVO

CONDICION MAS BENEFICIOSA

PLUS SANITARIO

PLUS FESTIVOS

P.P. VACACIONES

DIFERENCIAS SALARIALES

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:

COMPLEMENTO TRANSPORTE

AYUDA TRANSPORTE

ENFERMEDAD

ACCIDENTE

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A39038765
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUN TARIA	COMP. VINCUL ACION	PELGR OSIDAD	NOCTU RNIDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONTR ION MAS BENEF	PLUS SANITA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSO N	COMPL EMENT O ANTECIP	P.P. VACAC IONES	ACTIV DAD	DIF. SALARI ALES	PRESI ACION ENFER MEDAD	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO Ef	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		20%	43%	32%	100%	86%	12%	50%	15%		45%	84%	100%			-16%			-24%	-7%	38%	22%	13%		-693%		-30%	17%	
Hombre	35	35	12.703	30	106	359	147	101	369	17	0	4	17	82	0	0	31	0	5	72	1.499	14.201	432	732	94	0	0	1.268	15.460
Mujer	258	258	10.190	56	73	0	21	89	161	14	19	20	3	0	10	1	36	6	6	77	936	11.126	368	441	746	81	0	1.637	12.763

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUN TARIA	COMP. VINCUL ACION	PELGR OSIDAD	NOCTU RNIDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONTR ION MAS BENEF	PLUS SANITA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSO N	COMPL EMENT O ANTECIP	P.P. VACAC IONES	ACTIV DAD	DIF. SALARI ALES	PRESI ACION ENFER MEDAD	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO Ef	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		100%		100%					100%											100%	100%	100%					100%	100%
Hombre	1	1	26.761	0	1.260	0	0	0	315	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.575	28.336	667	0	0	0	0	667	29.004
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	21.358	0	0	0	0	1.675	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.241	24.600	425	0	4.700	0	0	5.126	29.725
GRUPO 03		15%	-16%	-309%	100%	100%	100%	100%	-1183%			100%	100%			100%				-22%	11%	43%	100%	-1274%			41%	13%
Hombre	14	14	13.703	76	176	170	179	148	359	20	0	0	43	204	0	0	77	0	12	1.520	15.223	466	633	29	0	0	1.128	16.351
Mujer	2	2	11.700	88	721	0	0	0	254	0	0	0	0	0	0	0	0	0	316	1.852	13.552	266	0	395	0	0	660	14.212
GRUPO 04																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05		10%	-276%		100%	84%	-22%	60%			-221%									38%	14%	7%	47%	-408%			-18%	10%
Hombre	20	20	11.300	15	0	509	131	74	395	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1.480	12.779	396	838	144	0	0	1.379	14.158
Mujer	255	255	10.134	56	68	0	21	90	157	13	19	20	3	0	10	1	36	6	6	920	11.054	369	446	733	82	0	1.631	12.685
GRUPO 06																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A39038765
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

[ocultar]



Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUN TARIA	COMP. VINCUL ACION	PELGR OSIDAD	NOCTU RNIDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONTR ION MAS BENEF	PLUS SANITA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSO N	COMPL EMENT O ANTECIP	P.P. VACAC IONES	ACTIV DAD	DIF. SALARI ALES	PRESI ACION ENFER MEDAD	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO Ef	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		28%																		64%	29%	17%					-27%	27%
Hombre	35	35	14.392	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.470	15.808	517	0	0	0	0	667	17.607
Mujer	258	258	10.430	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	524	11.231	427	12	0	0	0	849	12.855

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUN TARIA	COMP. VINCUL ACION	PELGR OSIDAD	NOCTU RNIDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONTR ION MAS BENEF	PLUS SANITA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSO N	COMPL EMENT O ANTECIP	P.P. VACAC IONES	ACTIV DAD	DIF. SALARI ALES	PRESI ACION ENFER MEDAD	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO Ef	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		100%		100%					100%											100%	100%	100%					100%	100%
Hombre	1	1	26.761	0	1.260	0	0	0	315	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.575	28.336	667	0	0	0	0	667	29.004
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	21.358	0	0	0	0	1.675	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.241	24.600	425	0	4.700	0	0	5.126	29.725
GRUPO 03		23%					100%	100%	100%											-40%	13%	50%					9%	15%
Hombre	14	14	15.161	0	0	0	30	79	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.324	16.653	530	0	0	0	0	729	16.776
Mujer	2	2	11.700	88	721	0	0	0	254	0	0	0	0	0	0	0	0	0	316	1.852	13.552	266	0	395	0	0	660	14.212
GRUPO 04																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05		23%																		65%	27%	14%	40%				5%	27%
Hombre	20	20	13.532	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.492	15.441	495	30	0	0	0	891	17.631
Mujer	255	255	10.423	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	517	11.218	427	18	0	0	0	844	12.850
GRUPO 06																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A39038765
 PERIODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUNTAD	COMP VINCULACION	PELIGR OSIDAD	NOCTU RNDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONDICION MAS RELEV	PLUS SANTA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSON N	COMPL EMENT O ANTICI	P.P VACACIONES	ACTIV DAD	DIF SALARIA LES	PRESI ACION ENFER MEDAD	COMPL EMENT O.I.T.	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCIDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial EF	TOTAL Retrib Ef	
TOTAL		20%	-45%	32%	100%	86%	12%	56%	15%		-45%	84%	100%			-18%		-24%	-7%	-128%	38%	22%	15%	40%	-63%		-30%	17%		
Hombre	35	35	12.703	39	106	359	147	101	269	17	0	4	17	82	0	0	31	0	5	72	151	1.499	14.201	432	732	94	0	0	1.268	16.460
Mujer	258	258	10.190	56	73	0	21	89	161	14	19	20	3	0	10	1	36	6	6	77	344	936	11.126	368	441	746	81	0	1.637	12.763

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A. - NIF: A39038765
 PERIODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	MEJOR A VOLUNTAD	COMP VINCULACION	PELIGR OSIDAD	NOCTU RNDAD	PRODU CTIVIDAD	INCENT IVO	CONDICION MAS RELEV	PLUS SANTA RIO	PLUS FESTIV OS	DISPON IBLIDAD	TOXICO S	AD PERSON N	COMPL EMENT O ANTICI	P.P VACACIONES	ACTIV DAD	DIF SALARIA LES	PRESI ACION ENFER MEDAD	COMPL EMENT O.I.T.	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	COMPL EMENT O TRANS	AYUDA TRANS PORTE	ENFER MEDAD	ACCIDE NTE	[ocultar]	Tot Extrasalar ial EF	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		28%																			64%	28%	17%				-27%	27%	
Hombre	35	35	14.392	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.470	15.808	517	0	0	0	0	667	17.687
Mujer	258	258	10.430	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	524	11.231	427	12	0	0	0	849	12.855

La empresa ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad. Igualmente ha realizado registro retributivo según herramienta del Ministerio de Igualdad (promedio medio aritmética salario total efectivo, complementos salariales y extra salariales, así como promedio mediano por grupos profesionales, promedio importes equiparados, así como promedio medianas equiparadas.

Existen seis puestos de trabajo en la empresa: limpiador/a, cristalero/a, peones, encargado/a, administrativo/a y jefe de personal. La plantilla está en el grupo profesional que corresponde según vigente convenio colectivo; Grupo II, Grupo III y Grupo V.

Con los datos aportados se observa que existe una brecha del 17% en total retribuciones totales efectivas en el conjunto global de la empresa, así como un 27 % en las medianas. Sin embargo, hay brecha superior al 25% a favor de los hombres (en aquellos puestos de trabajo que conllevan complementos salariales) en los complementos salariales: mejora voluntaria, peligrosidad, nocturnidad, productividad, incentivos y plus de festivos.

Se han establecido 2 escalas según el SVPT realizado.

Escala 3: 32 Hombres y 255 Mujeres, 14% a favor de los hombres en Total Retribuciones efectivas y del 26% en las medianas.

Escala 7: 3 Hombres y 3 Mujeres, 15% a favor de los hombres en Total Retribuciones efectivas y del 2% a favor de las mujeres en las medianas

DESCRIPCION DE PUESTOS Y ESCALAS PARA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

PUESTO	ESCALA	DESCRIPCION
Limpiador/a		Operario/a que realiza funciones básicas de limpieza, con manejo de maquinaria básica (aspiradores, fregadora rotativa, etc...) sea cual sea su centro de trabajo, jornada y horario.
Cristalero/a		Operario/a que realiza funciones básicas de limpieza, y en especial, limpieza de cristales, con formación de trabajos en altura y manejo de plataformas elevadoras, utilización de cinturón / arnés de seguridad. Cobran el complemento de peligrosidad.
Peón Especialista		Operario/a con categoría que realiza funciones de limpieza de tipo industrial o con maquinaria pesada y/o de carácter industrial. Entre sus funciones está la retirada de chatarra, limpieza de máquinas, eliminación de residuos industriales, limpieza de exteriores con maquinaria específica (sopladores, desbrozadoras, etc...)
Especialista		Operario destinado al mantenimiento de zonas verdes, realizando labores propias de segado, desbrozado, abonado, sembrado, poda, etc... utiliza maquinaria industrial y pesada propulsada por combustibles derivados del petróleo y realiza el mantenimiento de este tipo de maquinaria.
Encargado/a		Personal destinado al control de trabajos y personal, toma decisiones de organización de trabajos y distribución de personal en los puestos de trabajo.
Administrativo/a		Personal de administración, realiza funciones de control de personal, gestión de nóminas, contratos, organización de vacaciones, sustituciones, etc...
Jefe Personal		Personal de administración, realiza las funciones de control de personal, contratación, licitaciones públicas, presupuestos, relaciones con la Administración. Además de planificación de plantillas, la supervisión y responsabilidad de todo el personal.

Grupo Profesional

Valor	Descripción	Salario Base
GRUPO V	Limpiadoras, cristaleros, peones fábrica y limpieza exteriores	16.984,48 €
GRUPO III	Encargados y encargadas	22.171,20 €
GRUPO II	Personal de oficina	18.488,40 €

Puestos

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a	Salario Base
P01	LIMPIADOR/A	PRODUCCION	GRUPO V	P01	14.610,24 €
P02	CRISTALERO/A	PRODUCCION	GRUPO V	P02	14.610,24 €
P03	PEON ESPECIALISTA	PRODUCCION	GRUPO V	P03	16.598,40 €
P04	ESPECIALISTA	PRODUCCION	GRUPO V	P04	19.744,80 €
P05	ENCARGADO/A	MANDO INTERMEDIO	GRUPO III	P05	22.171,20 €
P06	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRACION	GRUPO II	P06	18.488,40 €

2		
3	Agrupaciones ▼	Puesto + Puntos
4	<input type="checkbox"/> Agrupación 7	JEFE DE PERSONAL(629)
5		ENCARGADO/A(588)
6	<input type="checkbox"/> Agrupación 6	ADMINISTRATIVO/A(505)
7	<input type="checkbox"/> Agrupación 3	LIMPIADOR/A(257)
8		CRISTALERO(291)
9		PEONES(277)

8. OBJETIVO GENERAL:

Los objetivos fundamentales del Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde se esbozan a través de las siguientes premisas:

- **Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de Recursos Humanos de la empresa.**

OBJETIVO GENERAL:

Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la política de recursos humanos de la empresa

9. MEDIDAS:

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1:

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

En el diagnóstico de partida se detecta la necesidad de favorecer la incorporación de mujeres a las categorías de "cristalero", "peón especialista" y "especialista" fomentando la capacitación profesional mediante acciones formativas respecto de estas categorías.

Destaca la clara feminización de la plantilla (87,81%).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y promoción profesional.
- Facilitar el equilibrio entre los dos sexos en todas las categorías profesionales.

Medidas:

- La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se de preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, teniendo en consideración la plantilla con edades cercanas a la jubilación y/o con más antigüedad en la empresa, y en caso de dividirse la jornada entre más de un centro, buscando proximidad de estos. La decisión final corresponderá únicamente a la empresa, que tomará la decisión en base a sus propios criterios.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.
- Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas promocionadas por sexo, puesto de origen y puesto de destino.
- Garantizar en caso de igualdad de méritos y capacidad la contratación o promoción de la persona del sexo infrarrepresentado.
- En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.
- Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc.
- Informar a la plantilla, así como a la RLPT de las vacantes con carácter previo a su contratación.
- Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas contratadas por sexo, puesto y categoría.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2:

FORMACIÓN:

La formación es fundamento para el desarrollo profesional de ambos sexos en la empresa y respeta el principio de igualdad de oportunidades.

El diagnóstico de partida determina que proporcionalmente, existe un mayor % de hombres que de mujeres que han acudido a las formaciones en igualdad, evidenciando su interés por la materia y que un pequeño % de la plantilla ha recibido formación en términos genéricos.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar la formación en igualdad a toda la plantilla

Medidas:

- Actualización de la formación en igualdad de género para las personas de RRHH.
- Facilitar a la plantilla una formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género, conciliación y corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género de al menos 20 horas.
- Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas que realizan formación anualmente desagregado por sexo.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación.
- Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.
- La empresa proporcionará formación sobre el Plan de igualdad a todas las personas trabajadoras. En concreto una jornada formativa anual sobre el propio Plan de Igualdad.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3:

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

El Plan de Igualdad debe ser una oportunidad para negociar medidas de conciliación que mejoren la ley y el convenio colectivo del sector.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral entre las personas que integran la plantilla de Limpiezas Garayalde
- Contribuir a favorecer la corresponsabilidad entre la plantilla de Limpiezas Garayalde.

Medidas:

- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso reglamento establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento, se permitirá a la persona trabajadora usar sus días de vacaciones pendientes.
- Ampliar la reducción de jornada hasta que el menor cumpla 16 años.
- La empresa favorecerá, siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.
- Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo.
- Licencia no retribuida por el tiempo indispensable para acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada a consulta de tratamiento de reproducción asistida.
- Licencia no retribuida de hasta 20 días para trámites de adopción nacional, y hasta 40 días para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean consecutivos y podrán ser tanto anteriores como posteriores a la adopción. Si será necesario preavisar a la empresa con un mínimo de 10 días.
- Licencia no retribuida de hasta 1 mes por fallecimiento de familiares de primer grado.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a hospital de día en tratamientos oncológicos para cónyuge, pareja de hechos, hijos e hijas y ascendientes.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable en caso de urgencia grave o en caso de fallecimiento de mascota.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4:

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES:

Se debe aprovechar el Plan de Igualdad para establecer un sistema de información clara y accesible respecto a la política retributiva de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Facilitar al personal la igualdad retributiva evitando discriminaciones por razón de género.
- Mejorar los derechos legales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Medidas:

- Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.
- Realizar campaña de sensibilización entre la plantilla con motivo del 25 de noviembre.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
- Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.
- No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaria, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación
- La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación.
- Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías.
- Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5:

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A través del Plan de Igualdad se negociará con la RLT un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECIFICO:

- Propiciar un entorno de trabajo saludable libre de acoso sexual, laboral, por razón de sexo.

Medidas:

- Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado y firmado.
- La empresa proporcionará formación para la prevención de acoso laboral por razón de sexo a toda la plantilla. En concreto una jornada formativa anual.

10. IDENTIFICACION DE MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Nº	MEDIDA	MEDIOS Y RECURSOS IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1	La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se dé preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, teniendo en consideración la plantilla con edades cercanas a la jubilación y/o con más antigüedad en la empresa, y en caso de dividirse la jornada entre más de un centro, buscando proximidad de estos. La decisión final corresponderá únicamente a la empresa, que tomará la decisión en base a sus propios criterios.	Se facilitará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos de personas por sexo a las que se les aumenta la jornada con indicación de puesto Responsable: RRHH Sin coste cuantificable:
2	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.	Se entregará a la comisión los datos estadísticos para verificar el cumplimiento. Responsable: RRHH Coste aproximado: 50 Euros
3	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas promocionadas por sexo, puesto de origen y puesto de destino.	Se entregará a la comisión los datos estadísticos para verificar el cumplimiento. Responsable: RRHH Coste aproximado: 50 Euros
4	Garantizar en caso de igualdad de méritos y capacidad la contratación o promoción de la persona del sexo infrarrepresentado.	Se facilitará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos de personas por sexo a las que se les aplica esta acción positiva. Responsable: RRHH Coste aproximado: Sin coste cuantificable
5	En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos para verificar el cumplimiento. Responsable: RRHH Coste aproximado: Sin coste cuantificable
6	Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc.	Se facilitará información a la comisión de seguimiento sobre el nº de documentos/comunicaciones revisadas Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
7	Informar a la plantilla, así como a la RLPT de las vacantes con carácter previo a su contratación.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos para verificar el cumplimiento. Responsable: RRHH Coste aproximado: 30 euros

8	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas contratadas por sexo, puesto y categoría	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos para verificar el cumplimiento. Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
9	Actualización de la formación en igualdad de género para las personas de RRHH	Se entregará a la comisión de seguimiento información de las personas que han actualizado su formación en materia de igualdad de género, con indicación del nº de horas y contenido Responsable: RRHH Coste aproximado: 3.500 €
10	Facilitar a la plantilla una formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género, conciliación y corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género de al menos 20 horas.	Se entregará a la comisión información de las personas que han actualizado su formación en materia de igualdad de género, con indicación del nº de horas y contenido. Responsable: RRHH Coste aproximado: 42.900 €
11	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas que realizan formación anualmente desagregado por sexo.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas formadas, nº de horas y contenido de la formación. Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
12	Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación.	Se facilitará a la comisión de seguimiento información del nº de veces en las que se aplica esta medida Responsable: RRHH Coste aproximado: Sin coste cuantificable
13	Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales.	Se facilitará a la comisión de seguimiento información sobre el medio utilizado para informar a la plantilla sobre las formaciones Responsable: RRHH Coste aproximado: 30 euros
14	La empresa proporcionará formación sobre el Plan de igualdad a todas las personas trabajadoras. En concreto una jornada formativa anual sobre el propio Plan de Igualdad.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas formadas, nº de horas y contenido de la formación Responsable: RRHH Coste aproximado incluido en la mejora 10
15	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutaron de este permiso Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificar
16	Facilitar a las personas trabajadoras el acceso, en caso de no ser suficiente el permiso reglamentado establecido por fallecimiento u hospitalización de familiar de primer grado, o permiso de nacimiento, se permitirá a la persona trabajadora usar sus días de vacaciones pendientes.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutaron de este permiso. Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificar

17	Ampliar la reducción de jornada hasta que el menor cumpla 16 años.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificar
18	La empresa favorecerá, siempre que no exista una imposición fija del cliente, la adaptación horaria para las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de edad, en caso de custodia compartida establecida judicialmente.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificar
19	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las solicitudes de conciliación solicitadas desagregadas por sexo.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo y motivo del permiso de conciliación. Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
20	Licencia no retribuida por el tiempo indispensable para acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada a consulta de tratamiento de reproducción asistida	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: coste 0
21	Licencia no retribuida de hasta 20 días para trámites de adopción nacional, y hasta 40 días para trámites de adopción internacional, en ambos casos no es necesario que sean consecutivos y podrán ser tanto anteriores como posteriores a la adopción. Si será necesario preavisar a la empresa con un mínimo de 10 días.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: coste 0
22	Licencia no retribuida de hasta 1 mes por fallecimiento de familiares de primer grado	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: coste 0
23	Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a hospital de día en tratamientos oncológicos para cónyuge, pareja de hechos, hijos e hijas y ascendientes.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: coste 0
24	Permiso no retribuido por el tiempo indispensable en caso de urgencia grave o en caso de fallecimiento de mascota.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de personas por sexo que disfrutan de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: coste 0
25	Favorecer acciones específicas, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, intentando implicar a la plantilla y dándole difusión.	Se entregará a la comisión de seguimiento información sobre el contenido de la campaña, nº aproximado de trabajadoras a las que se difunde y medios utilizados para ello Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros

26	Realizar campaña de sensibilización entre la plantilla con motivo del 25 de noviembre	Se entregará a la comisión de seguimiento información sobre el contenido de la campaña, nº aproximado de trabajadoras a las que se difunde y medios utilizados para ello Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
27	Favorecer a las víctimas de violencia de género la adaptación de su jornada o el cambio de turno. Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y preferencia del disfrute frente al resto de trabajadores/as.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de trabajadoras que solicitan la adaptación de jornada o cambio de turno Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificación
28	No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad, de asistencia a juzgados, comisaria, servicios de asistencia, médicos o psicólogos tanto de la víctima como de sus hijos/as menores, conforme a lo dispuesto legalmente y con la debida justificación.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de trabajadoras que hacen uso de este permiso. Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificación
29	La empresa siempre que sea posible, facilitara una oportunidad laboral para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos por sexo de las personas que son contratadas a través de esta medida Responsable: RRHH Coste aproximado: pendiente de cuantificación
30	Establecer una licencia de 2 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio, previa justificación.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos con indicación del nº de trabajadoras que hacen uso de esta mejora Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros
31	Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías.	Se entregará a la comisión de seguimiento los datos estadísticos por sexo del nº de incapacidades temporales desagregadas por sexo Responsable: RRHH Coste aproximado: 0 euros
32	Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT	Se entregará a la comisión de seguimiento acta de nombramiento Responsable: RRHH Coste aproximado: 0 euros
33	Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado y firmado.	Se informará a la comisión de seguimiento del nº aproximado de personas a las que se les hace entrega del protocolo de prevención con indicación de los medios utilizados, los datos estadísticos con indicación del nº de personas formadas, nº de horas y contenido de la formación Responsable: RRHH Coste aproximado: 75 euros

34	La empresa proporcionará formación para la prevención de acoso laboral por razón de sexo a toda la plantilla. En concreto una jornada formativa anual.	Se informará a la comisión de seguimiento del nº aproximado de personas a las que se les hace entrega del protocolo de prevención con indicación de los medios utilizados, los datos estadísticos con indicación del nº de personas formadas, nº de horas y contenido de la formación Responsable: RRHH Coste aproximado: incluido en la mejora 10
----	--	---

Para ello, se aplicarán los siguientes Indicadores:

Indicadores para el Área de Intervención 1:

- Nº de veces que se ha aplicado la medida
- Informe anual con datos de contratación por sexo y categoría
- Datos de contratación de personas con discapacidad
- Nº documentos, comunicaciones internas revisadas

Indicadores para el Área de Intervención 2:

- Informe de la formación realizada desagregada por sexo
- Difusión del plan de igualdad en la web de la empresa
- Nº de veces que se ha aplicado la medida

Indicadores para el Área de Intervención 3:

- Informe anual de las solicitudes de conciliación desagregadas por sexo
- Nº de veces que se ha aplicado la mejora de conciliación

Indicadores para el Área de Intervención 4:

- Acta de nombramiento de coordinador/a de igualdad
- Nº de veces que se aplican las mejoras de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Actividades realizadas en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre

Indicadores para el Área de Intervención 5:

- Documento firmado de protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Una vez aprobado por la parte el Plan de Igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Se realizarán seguimientos anuales de la aplicación del plan de igualdad, así como una evaluación final del mismo. Para llevar a cabo tanto el seguimiento como la evaluación, la empresa facilitará la información necesaria:

- Nº de acciones realizadas.
- Nº de acciones pendientes.
- Nº de personas desagregadas por sexo participantes en las acciones.
- Nº de materiales realizados y difundidos.
- Nº de personas desagregadas por sexo que solicitan y disfrutan medidas de conciliación.
- Nº de informes de seguimiento realizados.
- Nº de materiales y /o campañas realizadas.

En la evaluación final se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos y de acciones, así como las dificultades surgidas.

11.SISTEMA DE SEGUIMIENTO, REVISION Y EVALUACIÓN

Objetivos del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar.
- Elaborar informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha.
- Conocer el impacto de las medidas realizadas.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento. Se realizará una evaluación intermedia del plan tras el segundo año de vigencia, así como una evaluación final dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

La evaluación del plan de igualdad conocerá sobre:

Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad
Nivel de obtención de resultados esperados
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como

de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

12. COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad será realizado por la comisión de seguimiento formada paritariamente por la empresa y la RLT.

Las partes acuerdan que la Comisión de seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar
- Elaborar Informes de seguimiento y de evaluación de todas las medidas puestas en marcha
- Conocer el impacto de las medidas realizadas.
- Interpretar el plan de igualdad y emitir informe en caso de discrepancias en la aplicación de alguna medida del plan de igualdad.

Se considera válida la convocatoria enviada por correo electrónico a todas las partes.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que lo pida cualquiera de las partes con una antelación de 72 horas

Para el cumplimiento de la función de seguimiento la empresa aportará los datos estadísticos e información sobre el desarrollo de las medidas del plan de igualdad. No computarán las horas de reunión de la comisión de seguimiento dentro del crédito horario sindical.

La comisión acuerda reunirse cada seis meses

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.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados por la empresa y RLT indicando en las actas los cambios acordados recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral (ORECLA)

14. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO	2025			2026				2027				2028				2029			
				2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	La empresa favorecerá que en caso de necesidad de contratación a jornada completa o aumento de jornada se de preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, teniendo en consideración la plantilla con edades cercanas a la jubilación y/o con más antigüedad en la empresa, y en caso de dividirse la jornada entre más de un centro, buscando proximidad de estos. La decisión final corresponderá únicamente a la empresa, que tomará la decisión en base a sus propios criterios.	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría	MEDIA	ANUAL			X				X				X				X				
3	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas promocionadas por sexo, puesto de origen y puesto de destino	MEDIA	ANUAL			X				X				X				X				
4	Garantizar en caso de igualdad de méritos y capacidad la contratación o promoción de la persona del sexo infrarrepresentado	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	En casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio de hombres y mujeres, dar prioridad a la contratación del sexo menos representado	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Favorecer el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones, etc.	ALTA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Informar a la plantilla, así como a la RLPT de las vacantes con carácter previo a su contratación	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas contratadas por sexo, puesto y categoría	MEDIA	ANUAL			X				X				X				X				
9	Actualización de la formación en igualdad de género para las personas de RRHH	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Facilitar a la plantilla una formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género, conciliación y corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género de al menos 20 horas	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Informe anual a la comisión de seguimiento de las personas que realizan formación anualmente desagregado por sexo	MEDIA	ANUAL			X				X				X				X				
12	Favorecer el acceso a la formación en igualdad al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento o excedencia por motivo de conciliación	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y favorecer que la información llega a toda la plantilla, con especial atención a los medios digitales	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	La empresa proporcionará formación sobre el Plan de igualdad a todas las personas trabajadoras. En concreto una jornada formativa anual sobre el propio Plan de Igualdad	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Nº	MEDIDA	PRIORIDAD	SEGUIMIENTO	2025			2026				2027				2028				2029			
				2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
31	Informar anualmente al Comité de Seguridad de las bajas por incapacidad temporal o de accidentes de trabajo desagregadas por sexo y categorías	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
32	Nombramiento rotativo de un coordinador/a de igualdad entre la RLT	MEDIA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33	Difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado y firmado	ALTA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
34	La empresa proporcionará formación para la prevención de acoso laboral por razón de sexo a toda la plantilla. En concreto una jornada formativa anual	ALTA	ANUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

15. ANEXO. Definiciones

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art 3 LOIMH)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta (art 6 LOIMH)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art 7 LOIMH)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye 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, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias. (Art 9 LOIMH)

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

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art 48 LOIMH)

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de Buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Limpiezas Garayalde en,

Santander, a 9 de abril de 2025

Fdo. Representación Legal de la Empresa

Fdo. RLT de UGT

Fdo. RLT de CCOO

Fdo. RLT de USO