

PLAN DE IGUALDAD




[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Índice



1.- INTRODUCCIÓN	3
1.1 Marco legal	4
1.2 Objetivos generales	5
1.3 Compromiso de la dirección.....	6
1.4 Ámbito de aplicación.....	7
1.5 Comisión de igualdad.....	7
2.- METODOLOGÍA	9
3.- CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO	10
4.- OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES	18
5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES A EMPRENDER	23
6.- MODIFICACIÓN DEL PLAN	24
7.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENICA.....	25

1-. Introducción

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, proclamado por el art. 3 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El art. 45 de la Ley Orgánica establece la obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

De esta forma y siguiendo estos y otros preceptos este plan nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el documento contempla las actuales medidas que se aplican en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar en un futuro.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

La reivindicación de mayor calidad de vida y de tiempo personal es cada vez más audible. Las empresas están buscando solución a este problema porque comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se articulan mecanismos que inciden en la calidad de vida de las personas. Es una nueva filosofía empresarial que tiene, además, otra interesantísima vertiente.

El presente documento es el Primer Plan de Igualdad de la empresa E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U. El Plan de Igualdad de Oportunidades, definido y aprobado durante el año 2023 y consensado con los trabajadores y trabajadoras, tiene una vocación de continuidad y permanencia de las políticas de Igualdad, y de mejora y avance respecto a lo ya logrado.

1.1 Marco legal

Para la elaboración del presente Plan se tuvieron en cuenta todas las conclusiones y recomendaciones proporcionadas por organismos internacionales, ya sea la OMS, OIT, ONU, etc. Destacando los siguientes textos:

Recomendaciones de organismos internacionales:

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979 (CEDAW).
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997.
- IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, de Beijing, 1995 China.
- Declaración de los Derechos Humanos.

Ámbito de la unión europea:

- Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa.
- Programa Comunitario de Fomento del Empleo y de la solidaridad social.
- Tratado de Amsterdam de 1997.

Ámbito nacional:

- Constitución Española.
- Estatuto de los trabajadores.
- Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley 27/ 2003, del 31 de Junio, reguladora de la orden de protección a las víctimas de violencia de género.
- Ley 30/2003, del 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore o Gobierno.

- Ley Orgánica 1/2004, del 28 de Diciembre, Medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género 2007-2009.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ámbito autonómico:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.
- Pacto gallego de empleo, firmado en el año 2007.
- Plan de Fomento da corresponsabilidade
- VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2017-2020.

1.2 Objetivos generales

Constituyen objetivos del Plan de igualdad, de conformidad con lo señalado, los siguientes:

- Promover mediante la planificación de las políticas de recursos humanos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, fomentando la inclusión del género menos representado.
- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que promuevan los procesos de selección y promoción en igualdad.
- Promover la diversidad; es imprescindible tomar conciencia de que la sociedad está compuesta por personas con una rica diversidad y con una estructura heterogénea, por lo que las actuaciones a implantar deben desarrollarse

teniendo en cuenta esta realidad.

- Eliminación de estereotipos; gran parte de las desigualdades por razón de sexo que se dan en la sociedad actual vienen definidas por los estereotipos sociales. Lograr una igualdad real y efectiva requiere trabajar por la eliminación de todos los estereotipos que impiden a las personas desarrollarse tanto personal como profesionalmente de una manera libre y autónoma.
- Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad y compromiso con la organización, la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia, que premien el esfuerzo y dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo.
- Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización de los principios y políticos en materia de igualdad.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación.
- Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.
- Fomentar la transparencia sobre la implantación de las medidas del plan. Cualquier persona miembro de la plantilla tendrá acceso a la información sobre la implementación de las medidas del Plan de Igualdad, así mismo, con la intención de que exista una cooperación por parte de todo el personal se cona

1.3 Compromiso de la dirección

La Dirección de E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, la no discriminación y el respeto a la diversidad, considerando que la igualdad de género forma parte de los valores de la organización.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendimiento 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 una persona de otro sexo".

Por ello, la dirección de E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U, ha asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD de acuerdo con el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado 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. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad. Además, se facilitará los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

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 a este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.4 Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad 2023-2027 extiende su aplicación y vincula, a todas las personas, hombres y mujeres ocupadas en E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U.

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras, así como por la representación de la empresa, lo que hace que este plan de acción esté basado en el diálogo y en el acuerdo de todas las partes para conseguir, no sólo una correcta elaboración del Plan de Igualdad, sino también una correcta implantación del mismo.

1.5 Comisión de igualdad

Para garantizar la implantación del Plan de igualdad y el cumplimiento de las Políticas definidas se ha creado una mesa negociadora entre la empresa y la representación de las organizaciones sindicales que han respondido a la convocatoria de negociación. La mesa de negociación se reunirá con frecuencia semestral con carácter ordinario o con carácter extraordinario motivado por solicitud de una de las partes. Entre sus cometidos destacan los siguientes:

- Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar porque se otorgue, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma remuneración, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea de la misma naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la misma.

- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones directas o indirectas favoreciendo el principio de igualdad a través de acciones positivas.
- Realizar un diagnóstico de la realidad en la empresa de forma periódica con el fin de fijar nuevos objetivos, estrategias y establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establecer medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas trabajadoras.
- Dar información de los derechos laborales a todas las personas que componen la empresa, como el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre otros, para que sea realmente efectivo.
- Realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de avance y eficacia de las medidas y acciones programadas en el presente Plan de Igualdad.
- Cuantas otras funciones se atribuyan orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

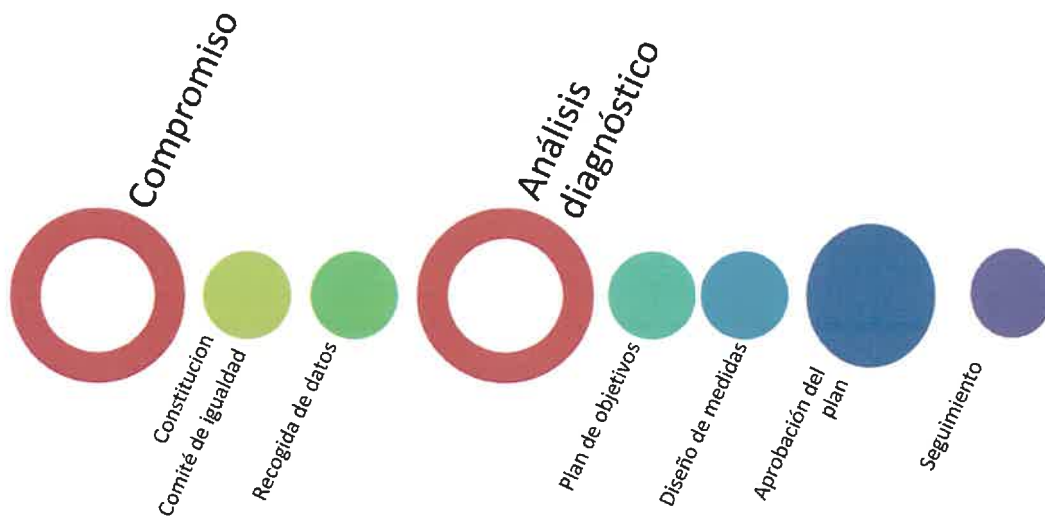
Así mismo, se designa la figura de responsable de Igualdad con las siguientes funciones:

- Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U
- Coordinar las acciones necesarias conducentes a aprobar y/o actualizar el Plan de Igualdad, con la colaboración del Comité de Igualdad.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
- Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.

- Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Recoger las propuestas y sugerencias, con la colaboración del Comité de Igualdad, procedentes de la plantilla para su incorporación.
- Contribuir a la difusión del Plan de Igualdad con la colaboración del Comité de Igualdad.
- Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.
- Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del Plan de Igualdad.

2-. Metodología

La metodología para proceder a la elaboración del Plan de Igualdad de E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U. se ha basado en primer lugar en el compromiso de la entidad con toda la materia relativa a la igualdad y con su propósito de ajustarse a la normativa vigente. Esta premisa constituye un pilar fundamental para crear una política de igualdad adecuada y acorde a las necesidades de la compañía.



Este firme compromiso por parte de la dirección de la empresa es el punto de partida para que la organización pueda contar con las herramientas necesarias para que las

políticas de igualdad puedan estar presentes en todo momento en la entidad.

El siguiente paso fundamental ha sido la Constitución del Comité de igualdad, comisión negociadora, según establece el 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.

Tras la constitución de la comisión negociadora se procede a realizar una primera formación básica en igualdad laboral, para proceder en segundo lugar a recabar una serie de datos que permitan desarrollar el análisis diagnóstico. Este documento es aprobado por la mesa de negociación y será el punto de partida para la programación de objetivos específico y medidas de nuestro plan de igualdad 2023-2027.

Aprobado el plan de igualdad, comienza la fase más importante para garantizar la efectividad del mismo, el seguimiento y evaluación del plan.

Para el seguimiento y evaluación del Plan, se ha designado a la comisión negociadora como órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan con la composición y atribuciones marcadas en la constitución del Comité de igualdad, en el que participan una representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Su principal objetivo es 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. Todo ello con la finalidad de adecuar el presente Plan de Igualdad a las necesidades que vayan aconteciendo.

3.- Conclusiones generales del diagnóstico

El Plan de Igualdad parte de una evaluación inicial mediante la realización de un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa de las siguientes áreas de la organización:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Clasificación profesional y política salarial

- Condiciones de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo
- Representatividad
- Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Riesgos Laborales y salud laboral

La consultora externa a la que se encomendó el diagnóstico de situación en materia de género recogió los datos necesarios para la realización de dicho estudio a través de los siguientes medios:

- Entrevistas con el responsable y Técnicos de RRHH
- Visita a las instalaciones para conocer las características de las mismas y familiarizarse con la actividad y el proceso productivo
- Análisis de la siguiente documentación:
 - Convenio aplicable.
 - Actas de las últimas elecciones sindicales y constitución del comité de empresa.
 - Organigrama de la empresa.
 - Descripción de puestos.
 - Distribución de las jornadas, y horarios de trabajo de toda la plantilla.
 - Plan de formación del último año, especificando el sistema de detección de necesidades, selección de alumnos.
 - Organización preventiva de la empresa: evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
 - Listados de laboral con la siguiente información: edad, nivel de estudios, antigüedad, puesto que ocupan, tipo de contrato, retribución.
 - Criterios de selección de personal: últimas ofertas y anuncios publicados, modelos de formularios utilizados en el reclutamiento y en la selección de personal.
 - Mecanismos de comunicación interna y externa utilizados por la compañía en los últimos 6 meses: avisos en los tabloneros de anuncios,

comunicaciones a los empleados, página web...

- Sanciones y demandas interpuestas a la empresa en el último año.
- Encuesta al personal.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la entidad	E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U.
CIF	B36952166
Persona de contacto	M ^a Rosario González Costas
Cargo	Dirección
Correo electrónico de contacto	eil@cormointegral.es
Página web	www.cormointegral.es
CNAE Actividad económica	0240 Servicios de apoyo a la silvicultura 8899 Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento.
Convenios colectivos aplicados	Estatuto de los trabajadores 99100225012019 Actividades forestales 36000895011981 Limpieza de oficinas y locales
Dirección	Avenida Emilio Martínez Garrido, 21 - Interior
Localidad	Vigo
Provincia	Pontevedra
RLT	Hombres 1 Mujeres 1
Período de estudio	01/01/2022 a 31/12/2022
Período de recopilación y tratamiento de datos	Julio 2022 – Enero 2023

E.I.L. Cormo Integral S.L.U. es una empresa de inserción laboral, especializada en trabajos de jardinería medio ambiente y trabajos forestales, comprometida la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

Puente entre el desempleo y el mercado de trabajo a través de itinerarios integrados de inserción. E.I.L. Cormo Integral, S.L. fue CUALIFICADA como empresa de inserción laboral el 28 de julio de 2008, por la Dirección Xeral de Promoción do Emprego, Consellería de Traballo, Xunta de Galicia, e inscrita en el correspondiente registro administrativo, asignándole el Num. 66/005/2008/E.I.L.:

Como empresa de inserción, Cormo Integral tiene un compromiso de contratación de personas desempleadas provenientes de situaciones o peligro de exclusión social

(calificación por el Departamento da Admo. autonómica con competencia en materia de Servicios Sociales) y que se encuentran en el momento oportuno para su incorporación laboral.

Los centros de inserción laboral suscriben un convenio de inserción con cada persona seleccionada y con los servicios sociales, en el que se establece un itinerario personalizado de inserción sociolaboral, mediante su empleo y capacitación en la empresa, además de otras intervenciones psicosociales.

Características generales e infrarrepresentación femenina

En 2022 E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U. ha contado con 126 personas trabajadoras.

La organización de los puestos de trabajo se agrupa por niveles de responsabilidad y experiencia.

El convenio de aplicación varía en función de las actividades a realizar siendo:

- Trabajos forestales, medioambientales y de mantenimiento de espacios ajardinados.
- Servicio de atención a las personas
- Limpieza

Teniendo en cuenta los convenios colectivos de aplicación y las categorías profesionales de cada puesto el cuadro de personal presenta la siguiente distribución:

Convenio / categoría	Hombre	Mujer	Total general
ACTIVIDADES FORESTALES	15	7	21
CAPATAZ FORESTAL		3	3
DIRECTORA		1	1
OFICIAL 1ª	1	1	2
PEÓN FORESTAL	13	1	14
ESPECIALISTA	1	1	1
LIMPIEZA DE EDIFIC Y LOCALES	13	5	18
CONDUCTOR-LIMPIADOR	2	1	3
LIMPIADORA	1	0	1
SUPERVISOR O ENCARGADO DE SECTOR	1	0	1
PEON LIMPIEZA	9	4	13
SIN CONVENIO	22	64	87
CUIDADOR/A DE BARRIO	22	55	77
ADMINISTRATIVO/A	0	1	1

RESPONSABLE COORDINACIÓN	0	1	1
COORDINADOR/A DE CUIDADORES	0	7	7
LIMPIADOR/A	0	1	1
Total general	50	76	126

En términos globales, y teniendo en cuenta el sector en el que se enmarca la empresa, nos encontramos en una organización equiparada. Si bien existe una mayor representación femenina en los puestos de responsabilidad y mando. Y segregación horizontal.

En E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U. el reparto de plantilla actual, por edad se encuentra mayoritariamente en el rango de mayor edad, más de 50 años.

Según la modalidad de situación familiar el 75 % de la plantilla se enmarca en la modalidad 3; solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.502,53 euros anuales.

El 80 % de la plantilla no tiene descendientes a cargo. Del total de personas trabajadoras con hijos a cargo el 10 % son hombres y el 90 % son mujeres.

Los datos tratados no extraen diferencias entre la representación femenina y masculina. La mayoría de los contratos presentan una antigüedad por debajo del año y hasta un máximo de tres años. Esta característica está relacionada con el hecho de ser una empresa de inserción laboral que busca ser un puente entre la situación de riesgo y vulnerabilidad y una situación laboral ordinaria.

Selección y contratación

Existen criterios documentados por la dirección con los criterios de selección y contratación.

Las personas encargadas de realizar la selección tienen formación en igualdad.

No existen grandes diferencias en la recepción de candidaturas por sexo.

Para la captación de nuevas candidaturas solicitamos personas candidatas a los Servicios Sociales Públicos y al SEPE así como autocandidaturas.

En los dos últimos años se han consolidado las siguientes altas:

Clasificación profesional

La clasificación profesional utilizada es la establecida en los Convenio Colectivos de aplicación.

Las clasificaciones profesionales aplicadas corresponden con los resultados extraídos del análisis y valoración de puestos de trabajo en base a sus funciones, responsabilidades, conocimientos y experiencia.

Formación

E.I.L. CORMO INTEGRAL S.L.U. cuenta con un plan de formación en el que se detectan las necesidades formativas por parte del departamento responsable teniendo en cuenta las peticiones del propio personal; incluyendo formaciones de diversas áreas e impartiendo a partir de diversas metodologías, siempre dentro de horario laboral.

Las principales formaciones desarrolladas se enmarcan en el seno del proceso de formación de acogida contemplando formación en el puesto de trabajo, la organización y prevención de riesgos laborales.

La formación interna se realiza siempre dentro de horario laboral y las formaciones asociadas a la mejora profesional y personal de la persona interesada tiene dedicación dentro del horario laboral y fuera del mismo. Estas formaciones suelen ser online.

Promoción profesional

En 2022 la promoción del trabajador es de tipo vertical cambiando de puesto de a mando intermedio.

Las promociones que se han consolidado en ninguno de los casos han estado ligadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar.

En el caso de que se presente la posibilidad de promoción, los criterios definidos por la empresa se basan en:

- Valoración de la Directora
- Informes de mandos intermedios
- Trayectoria profesional

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

La organización contribuye a la planificación de los tiempos de trabajo y favorece la conciliación de la vida personal y laboral como parte de las medidas implantadas.

Las medidas de flexibilidad implantadas son utilizadas tanto por hombres como por

mujeres de acuerdo con sus necesidades, así como cuando solicitan permisos.

Las medidas de flexibilidad implantadas actualmente en relación a las políticas de conciliación además de las establecidas en la normativa vigente se basan en acuerdos de flexibilidad temporal no siendo posible por la actividad a desarrollar la flexibilidad espacial.

Condiciones de trabajo

El 66 % de la plantilla tiene un contrato temporal. El porcentaje de temporalidad se encuentra cerca de ser considerado equiparado siendo en el caso de la mujer de un 64% y del hombre un 36 %.

Con respecto a la jornada de trabajo contratada, el 77,4 % de la plantilla cuenta con un contrato a tiempo parcial.

Auditoria retributiva

El proceso de Auditoria Retributiva se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales y tendrá una vigencia inicial de 4 años (al igual que el Plan de igualdad), debiendo ser revisados, en el caso de que así lo acuerde la Comisión de Seguimiento, por una modificación considerable de las circunstancias de la estructura de la entidad.

Para evaluar la distribución de los salarios e identificar posibles brechas salariales entre puestos de igual valor, se ha procedido a aplicar la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo aprobada por el Ministerio de trabajo y economía social el 25 de abril de 2022. Como resultado de la valoración se han obtenido las siguientes agrupaciones de puestos y puntuaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 1	Dirección
Agrupación 2	Mando intermedio sector
Agrupación 3	Mando intermedio equipo
Agrupación 4	Oficial
Agrupación 5	Personal de servicio I
Agrupación 6	Personal de servicio

Para el estudio de los salarios y la identificación de posibles brechas salariales se han tenido en cuenta los salarios equiparados a igual jornada y año trabajado. Se han calculado las medias y medidas de cada uno de los conceptos salariales recibido en salario efectivo y salario equivalente.

Los conceptos estudiados han sido:

Descripción	Normalizable	Anualizable
BASE	Sí	Sí
PLUS OFICINA	Sí	Sí
ANTIGÜEDAD	Sí	Sí
INCENTIVOS	Sí	No
PLUS CONVENIO	Sí	Sí
RETRIBUCION VOLUNTARIA	Sí	Sí
PLUS NOCTURNIDAD	Sí	No
PLUS PENOSO / TOXICO	Sí	No
PLUS PRODUCTIVIDAD	Sí	No
PAGA EXTRA	Sí	Sí
HORAS COMPLEMENTARIAS	No	No
VACACIONES	Sí	No
PLUS DE ACTIVIDAD	No	No
COMPLEMENTO ABSORBIBLE	Sí	Sí
MEJORA VOLUNTARIA	Sí	Sí

No se encuentra diferencia porcentual en el salario base. Las diferencias detectadas en el salario base tiene que ver con el convenio colectivo de aplicación en cada caso.

Existen también diferencias en algunos de los pluses de convenio lo cual se debe a la aplicación de un convenio u otro. Según la actividad realizada.

Se encuentra diferencias en los complementos salariales variables lo cual depende de la actividad concreta de cada persona.

Se debe mejorar la descripción de los complementos voluntarios por puesto, documentado los criterios de experiencia, especialización en manejo de maquinaria, evolución y desarrollo profesional de las personas

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa tiene documentado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

No se identifican ni se han registrado denuncias.

Se ha formado al personal sobre el protocolo y es conocido por todo el personal

Comunicación

Los canales de comunicación más comunes son los siguientes:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Manuales

4-. **Objetivos, medidas e indicadores**

El II Plan de Igualdad de E.I.L CORMO INTEGRAL S.L.U. está dividido en seis ejes de actuación, en cada uno de los cuales se desarrollarán una serie de medidas, y se detallan los departamentos responsables de su implantación. Los ejes son los siguientes:

A. Acceso al Empleo y a las Condiciones de trabajo

Eje 1: Selección y Contratación de Personal

Eje 2: Formación

Eje 3: Promoción

Eje 4: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal (Organización del tiempo de trabajo)

Eje 5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

B. Modelo Organizativo

Eje 6: Responsabilidad social

Las partes interesadas implicadas en el proceso de acuerdo y en función de los recursos materiales y humanos disponibles por la empresa aprobaron las siguientes medidas de actuación.

Eje 1	Selección y contratación del personal
Objetivos	Incrementar la igualdad de representación de hombres y mujeres para todos los puestos. Incrementar la participación en procesos de selección del sexo menos representado en el puesto.
Personas destinatarias	Nuevas personas candidatas a una oferta de empleo en la organización

Indicadores generales	<p>Número de candidaturas recibidas desagregado por sexo y por área.</p> <p>% de personas ocupado por el sexo menos representado y por área.</p> <p>Número y nuevas contrataciones por género y área.</p>
------------------------------	---

Descripción de las acciones

ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	<p>Documentar el procedimiento de selección de personal identificando cada una de las fases y los criterios y medidas de igualdad definidos. Se incluirán al menos los siguientes criterios:</p> <p>a) Todo el personal que intervenga en el proceso deberá estar formado en materia de igualdad.</p> <p>b) Se informará en la convocatoria de forma clara los criterios y pruebas objetivas del proceso.</p> <p>c) Se informará siempre del resultado del proceso a todas las candidaturas.</p> <p>Indicador específico: Existencia del documento.</p>	Dirección	Diciembre 2023.
B	<p>Implantar una sistemática de información en las ofertas de empleo y durante el proceso de selección sobre el compromiso y políticas de igualdad de la empresa.</p> <p>Indicador específico: Existencia de la información en cada oferta de empleo.</p>	Dirección	Durante toda la vigencia
C	<p>Dar prioridad a la contratación del sexo menos representando en el caso de igualdad de condiciones de candidatos y candidatas.</p> <p>Indicador específico: Relación de personas contratadas desagregado por sexo, por puesto de trabajo y categoría.</p>	Dirección	Durante toda la vigencia del plan.

Eje 2 Formación

Objetivos	Garantizar la planificación de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género, fomentando y sensibilizando en materia de igualdad a todo el personal.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras
Indicadores generales	Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad. Número de asistentes a formación desgregado por sexo, área y categoría profesional.

Descripción de las acciones

ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Incorporar en el plan de formación acciones formativas que favorezcan la promoción interna (mejora salarial, categoría o puesto). Indicador de la acción: N° personas que han promocionado frente / N° personas formadas desgregado por sexo.	Dirección	Durante toda la vigencia del plan
B	Incluir en el plan anual de formación al menos una acción formativa / sensibilización en materia de igualdad. Incluir en la formación de acogida formación en materia de igualdad Indicador de la acción: N° de acciones formativas anuales en materia de igualdad. Número de personas desgregado por sexo formadas en materia de igualdad.	Dirección	Durante toda la vigencia del plan

Eje 4 Política salarial.

Objetivo	Asegurar un sistema retributivo equitativo y garantizar la transparencia respecto a la estructura retributiva del personal.
-----------------	---

Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras		
Indicadores generales	% de diferencias detectadas en auditoría salarial. Salario medio anual por puesto desagregado por sexo		
Descripción de las acciones			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Redacción de documento que defina de forma objetiva todos los complementos salariales y su valoración fija o variable. Indicador de la acción: Existencia del documento	Dirección	Diciembre 2023

Eje 5: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal			
Objetivo	Garantizar el ejercicio del derecho de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras		
Indicadores generales	Número de campañas informativas		
Descripción de las acciones			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	Realizar campañas informativas sobre la corresponsabilidad familiar y las que se puede acoger el personal de la empresa. Indicador de la acción: Nº de campañas informativas. Al menos una campaña anual.	Dirección	Aplicación: Durante la vigencia del plan
B	Redactar y difundir al personal un manual de bienvenida donde se especifique la posibilidad de conciliación de la vida personal y laboral en que se especifiquen los derechos	Dirección	Diciembre de 2024

de las personas trabajadoras, las medidas de conciliación y los procedimientos para si solicitud.		
Indicador de la acción: Existencia de documento modificado.		

Eje 6 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo			
Objetivo	Difundir y garantizar que todo el personal conoce el procedimiento de intervención en materia de violencia en el trabajo y de acoso por razón de sexo.		
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras		
Indicadores generales	% de personas trabajadoras que responden no conocer el protocolo en las encuestas a trabajador		
Descripción de las acciones			
ID	Descripción	Responsable	Plazo
A	<p>Crear un equipo de "personal asesor anti acoso" de diferentes perfiles y puestos confidente y detectores de posibles casos de acoso. Estas personas deberán seguir un programa de formación sobre acoso, negociación y gestión de conflictos.</p> <p>Indicador de la acción: Número de personas formadas y Número de personas asesoras nombradas</p>	Dirección	Septiembre 2023
B	<p>Incorporar en el plan de formación anual formación e información sobre los procedimientos de la empresa referidos a la prevención de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.</p>	Dirección	Durante la vigencia del plan

	<p>Indicador de la acción: Numero de acciones formativas sobre el protocolo</p> <p>Número de personas formadas por acción formativa</p>		
C	<p>Incorporar en el Manual de bienvenida el protocolo de la empresa y políticas sobre el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.</p> <p>Indicador de la acción: Existencia de documento.</p>	Dirección	Diciembre de 2024

5.- Sistema de evaluación de la eficacia de las acciones a emprender

Este documento se ha concebido como un documento vivo, susceptible incluir los cambios necesarios durante su vigencia, la cual se ha establecido en 4 años.

La responsabilidad del seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente plan de acciones recae sobre el Comisión de Igualdad que se reunirá semestralmente, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario requerido por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad, así como la consecución de objetivos, se aplicará una técnica metodológica mixta, es decir, se aplicarán criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiarias... Para ello será necesario obtener los valores de los indicadores propuestos.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el grado de avance de las acciones tomadas. Para establecer de forma clara y objetiva el grado de avance de las acciones se analizará las acciones programadas y el período a estudio iniciando un valor de estado según su grado de avance:

0 No iniciada

1 En fase de análisis

2 Iniciada y con valor del indicador en progreso


3 Ejecutada parcialmente, teniendo también en cuenta el valor alcanzado por el indicador

4 Muy avanzada en su ejecución con valor del indicador suficientemente alcanzado

5 Implantada con el valor del indicador conseguido



6.- MODIFICACIÓN DEL PLAN



Debido a que el Plan de igualdad es un documento flexible que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.

b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.

c. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejorar de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al

contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.





7.- ENTRADA EN VIGOR Y VIGENICA

El presente Plan entra en vigor el 18 de agosto de 2023 y tendrá un período de vigencia de cuatro años, hasta el 17 de agosto de 2027.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten se pueden modificar o incorporar acciones del plan, después de la negociación y previo acuerdo de las partes.

Se procederá a su comunicación del presente Plan a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales existentes.

En Vigo a 18 de agosto de 2023.

 ROSARIO GONZÁLEZ COSTAS DIRECCIÓN 36.108.482 T	 SANDRA LAGO AREAL RESPONSABLE COORDINACIÓN 39.461.581 K	 ANA FRANCISCO FERNÁNDEZ COORDINADORA 53.176.080 B UGT	 ROSANA RODRÍGUEZ DEL RÍO AUX. ADM 34.627.962 J UGT
--	---	--	---

