



Woman forward

PLAN DE IGUALDAD

JUNIO 2023 – JUNIO 2027

OPERADORA CAN MISSES, S.L.





Woman forward°

ÍNDICE DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPERADORA CAN MISSES, S.L.

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. MARCO NORMATIVO APLICABLE
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES



Woman forward

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	OPERADORA CAN MISSES SOCIEDAD LIMITADA					
NIF	B-57718918					
Domicilio social	C/Corona, S/N (Edificio Suministros 1ª planta)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	28/06/2011					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ALBERTO FERNÁNDEZ CLADERA					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.	971193396					
e-mail	afernandez@canmisses.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANDREA LOZANO ROMERO					
Cargo	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS					
Telf.	607829329					
e-mail	alozano@canmisses.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COMBINADOS					
CNAE	8211					
Descripción de la actividad	PRESTACIÓN DE TODO TIPO DE SERVICIOS DE OPERACIÓN, CONSERVACIÓN, REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO EN TODA CLASE DE EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	84	Hombres	47	Total	131
Centros de trabajo	5					
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS						
Mujeres	2	Hombres	1	Total	3	



Woman Forward

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. OPERADORA CAN MISSES, S.L., cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora.

Firmado Comisión Negociadora (partes que conciertan el Plan de Igualdad 2023-2027 de OPERADORA CAN MISSES, S.L.):

Representante Empresa

Fdo. ALBERTO FERNÁNDEZ CLADERA

Fdo. MARÍA TERESA USÓ FONTESTAD

Fdo. ANDREA LOZANO ROMERO

Representante Social

Fdo. LUIS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

Fdo. MARÍA CARMEN MORÁN FUERTES

Fdo. BÁRBARA GIMENA NÚÑEZ

En IBIZA, 8 de JUNIO de 2023.



3. MARCO NORMATIVO APLICABLE

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La **Organización de las Naciones Unidas** es la primera organización internacional que se reconoce dicho principio, reflejándose en la Carta de San Francisco el 26 de junio de 1945. Además, en el **Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos** de 1948, se extiende la necesidad de alcanzar la igualdad de derechos de hombres y mujeres con el fin de promover el progreso social.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos y junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos; y con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo, forman la conocida como Carta Internacional de Derechos Humanos.

Por otro lado, hay que destacar la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de 1979 (**CEDAW**, por sus siglas en inglés), resultado del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas ECOSOC), sobre la base de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas de 1967.

La CEDAW recoge principios aceptados universalmente y medidas a adoptar por parte de los Estados y determinados actores privados, para conseguir que las mujeres gocen de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación.

Por último, en 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

Entre dichos Objetivos, el objetivo 5 está referido a “Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y las metas a conseguir en estos 15 años son:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.



5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En cuanto a la aproximación a la igualdad de género en la Unión Europea, desde la firma del **Tratado de Roma (1957)**, la Unión Europea ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De hecho, los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre mujeres y hombres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo. Así se puede comprobar en las diferentes modificaciones de los Tratados el desarrollo de diferentes medidas legislativas y la jurisprudencia. Todo ello, ha contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea.

El **tratado de la Comunidad Económica Europea (1957)**, consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)).

Por otro lado, el **Tratado de Ámsterdam (1997)** recogía la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros. (Artículo 2 y artículo 3, apartado 3, párrafo segundo).



Además, en el **Tratado de Lisboa (2007)** se incluye en el sistema de valores de la Unión, tanto la igualdad, como la no discriminación como, específicamente, la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, al reconocer los derechos y principios enunciados en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, también se está reconociendo como tal el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación.

Sobre la normativa y jurisprudencia más relevante de la Unión Europea, podemos encontrar:

- **Normativa en torno a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo:** La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Normativa en torno a igualdad retributiva:** El principio de igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), así como en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.
- **Normativa en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** La Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio 1989, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, exige siempre en las tres situaciones que las trabajadoras comuniquen su estado al empresario según la legislación y práctica nacional (ambas Directivas han sido transpuestas al ordenamiento interno por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la Prevención de riesgos laborales).
- **Normativa en torno al acoso sexual y la acoso por razón de sexo:** La preocupación por la cuestión del acoso sexual en la relación de trabajo dentro del ámbito de las Comunidades Europeas, se entronca con la política de igualdad entre los sexos, y, entre sus primeras referencias, está la **Resolución de 11 de junio de 1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer.**

En cuanto a la normativa española y el principio de igualdad, se encuentra en primer lugar la **Constitución Española de 1978** como la base del ordenamiento jurídico español, con la



cual se consagra el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, y de acuerdo con la Constitución Española, en el marco del Estado Social, Democrático y de Derecho, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (artículo 1.1). Además, recoge la igualdad como derecho (artículo 14), y como principio que ha de regir las actuaciones de los diferentes poderes públicos (artículo 9.2).

A partir de la Constitución, se ha ido avanzando en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres no solo a través de normativa y jurisprudencia, sino también a través de la puesta en marcha de diferentes políticas públicas y la aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional de la igualdad y las directivas europeas, destacando:

- a. **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** a través de la cual se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que quienes trabajan puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** cuya finalidad es prevenir y erradicar este tipo de violencia a partir de la puesta en marcha de medidas desde todos los ámbitos, asegurando una respuesta integral frente a esta lacra social.
- c. **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres implica en el compromiso con la igualdad a todos los agentes sociales. En concreto, las organizaciones laborales adquirieron un papel relevante en la contribución a la eliminación de los obstáculos que dificultan el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en las empresas. Es por ello que el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De esta forma, y según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad de OPERADORA CAN MISSES, S.L., se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad



Woman forward

Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los planes de igualdad establecerán una serie de objetivos con el fin de alcanzar una mayor igualdad, además de las estrategias y prácticas que se deberán llevar a cabo para su consecución, implantando sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Para lograr dichos objetivos, los planes de igualdad considerarán, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de Operadora Can Misses, S.L. y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

La elaboración de un diagnóstico de igualdad es la condición que las empresas deben cumplir para poder disponer de datos de la situación real y actual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización, y con ello detectar las debilidades y fortalezas de su modelo de gestión a la hora de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Por ello, a continuación se reflejan los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva de OPERADORA CAN MISSES, S.L.

a. Condiciones generales

Operadora Can Misses, S.L. tiene un total de 131 **empleados de los cuales 84 son mujeres y 47 son hombres**. El índice de feminización es de 1,79, por lo que se trata de una plantilla feminizada.

La mayoría de la plantilla se concentra en el rango de edad de 36-45 años (40,46%), seguido del rango de 21-35 años (31,30%), por lo que se trata de una plantilla joven. Así pues, analizando la edad de la plantilla por sexos se ha podido observar que la empresa ha tomado conciencia en los últimos años de la necesidad de tener una plantilla equilibrada por sexos, pues, al tratarse del sector servicios, ha estado tradicionalmente ocupado



mayoritariamente por mujeres como consecuencia de los roles y estereotipos de género. La razón principal por la cual la empresa concentra gran parte de su plantilla en una antigüedad de entre menos de 6 meses y 3 años es porque en los últimos 3 años ha incorporado a un número mucho mayor de personas que en los anteriores años, como respuesta a necesidades de producción. Así pues, hombres y mujeres se concentran de manera similar en las diferentes antigüedades, aunque cabe destacar que los hombres tienen menor antigüedad como consecuencia del aumento de incorporaciones de dicho sexo recientemente, como se comentó con anterioridad.

Aunque más de la mitad de la plantilla es española (63,36%), presenta un alto número de plantilla con nacionalidad extranjera, destacando la presencia de personas italianas (8,40%), seguido de argentinas (3,82%) y venezolanas (3,82%).

La mayoría de la plantilla se concentra en el nivel de Estudios Secundarios Obligatorios (46,56%), seguido de Enseñanzas de Bachillerato (27,48%). Cuando desagregamos estos datos por sexo, se observa que ambos presentan una concentración similar, aunque cabe destacar la intensa feminización de Enseñanzas Universitarias de Grado (8,00), que, aunque solo está ocupado por el 6,87% de la plantilla, de las 9 personas que lo conforman 8 son mujeres, es decir, el 88,89%.

Aunque el puesto de trabajo de Peón es el que concentra mayor número de plantilla (27,48%), siendo el puesto más ocupado tanto por hombres (31,91%), como mujeres (17,86%), estos se encuentran en general distribuidos de una manera diferente, habiendo cierta segregación horizontal. De esta forma, se encuentra una fuerte feminización en los puestos de Camarero/a (9,00), Ayudante de camarero/a (9,0), Limpiador/a (2,00) y Auxiliar de cocina (2,00), mientras que el puesto de Pinche de cocina se encuentra masculinizado (0,45). No obstante, si bien hay que tener en cuenta que se trata de una plantilla total feminizada como consecuencia del sector al que pertenece la empresa, tradicionalmente feminizado, esta está empezando a equilibrar cada vez más estos datos con el fin de que haya una ausencia de brecha, por lo que será uno de los aspectos principales a tener en cuenta en las medidas del Plan de Igualdad.

Gran parte de la plantilla se concentra en Cocina (39,69%), siendo la primera área ocupada tanto por hombres (48,94%), como por mujeres (34,52%). A pesar de ello, cabe destacar la brecha de género existente en Lencería y Cafetería, las cuales presentan una fuerte feminización.

Todos los centros se encuentran feminizados acorde a la feminización de la plantilla, estando tanto el Centro de Servicio de Restauración, Restauración Hospital de Formentera,



Woman forward

como el Centro de Servicio de Lavandería y Lencería, dentro de una distribución paritaria 40%-60%. Mientras, el Centro de Servicio de Cafetería, Bar y Comedor se encuentra fuera de valores paritarios al presentar una distribución de 83,33% mujeres y solo 16,67% de hombres. De esta forma, mujeres y hombres se concentran de diferente manera, siendo el Servicio de Lavandería y Lencería el centro en el que más se concentran los hombres (42,11%), y el Servicio de Restauración, Restauración Hospital de Formentera en el que más se concentran las mujeres (44,05%).

Operadora Can Misses, S.L. debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad. Por lo tanto, se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Por otro lado, es imprescindible que Operadora Can Misses, S.L. constituya una Comisión de Igualdad, la cual ha de encargarse de la implantación del Plan de Igualdad, realizando un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales. Así pues, se recomienda, una vez constituida la Comisión de Igualdad, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad. Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

Finalmente, se recomienda que Operadora Can Misses, S.L. nombre la figura de Agente de Igualdad.

b. Proceso de selección, contratación

En 2021 se produjeron 46 contrataciones de las cuales 19 fueron hombres y 27 fueron mujeres. Aunque las contrataciones por sexo se encuentran dentro de valores paritarios (41,30%-58,70%), estas lo hacen en el límite, y, teniendo en cuenta la feminización de la plantilla, una de las propuestas del Plan de Igualdad será equilibrar aún más la contratación por sexos con el fin de conseguir una plantilla general más equilibrada en los diferentes puestos de trabajo.

El contrato de "(410) Duración determinada tiempo completo – Interinidad" fue el tipo de contrato con más concentración de plantilla (58,70%). Estas se dieron principalmente en el puesto de Peón (30,43%), en el cual las incorporaciones por sexo están equilibradas. Por



Woman forward

otro lado, la mayor brecha en las contrataciones por puesto de trabajo se da en Ayudante de camarero/a (50%), en el que se contrataron 6 mujeres y 1 hombre. Seguidamente, se encuentra Dietista (37,50%), con 3 mujeres y ningún hombre, así como Pinche de cocina (-37,50%), con 8 hombres y 2 mujeres.

En 2021 se produjeron un total de 53 salidas, de las cuales 20 fueron de hombres y 33 fueron de mujeres. La causa principal de baja en la empresa en 2021 fue "Finalización de contrato" (41,51%), seguido de "Cese Voluntario" (24,54%). En este sentido, se encuentra una brecha del 45,45% en "Finalización de contrato", la cual responde a la distribución general de la plantilla ya que esta se encuentra feminizada.

El mayor número de bajas en 2021 se dio en el puesto de trabajo de "Peón" (33,96%), seguido de "Pinche de cocina" (16,98%), acorde con el número de concentración de la plantilla por puesto de trabajo. En cuanto a las bajas por puesto y sexo, se puede apreciar que las cifras de estas responden, al igual que con los puestos mencionados anteriormente, al número de concentración de la plantilla, encontrándose una brecha del 100% a favor de las mujeres tanto en "Dietista", como "Jefe/a de Partida" o "Ayudante de camarero/a", así como del -100% a favor de los hombres en "Ayudante economato".

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Finalmente, se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa, y el



Woman forward

establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

c. Formación

Tras el análisis de las Formaciones de Operadora Can Misses, S.L., se ha comprobado que conviene diseñar e implementar un Plan de formación para la organización, incluyendo formación específica en materia de igualdad para la plantilla en general, además de profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan de Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación. Asimismo, se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

d. Promoción Profesional

Deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

e. Clasificación profesional

Dado que la plantilla se encuentra feminizada, encontramos en general un mayor número de mujeres en las diferentes distribuciones de clasificación profesional. Así pues, se ha podido comprobar, como se ve a lo largo del diagnóstico, cierta segregación horizontal



Woman forward

entre puestos tradicionalmente masculinizados y puestos tradicionalmente feminizados, por lo que el equilibrio de sexos en los diferentes puestos de trabajo será un objetivo fundamental en el Plan de Igualdad.

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

Casi la mitad de la plantilla se concentra en el contrato (100) Indefinido tiempo completo – Ordinario (44,27%), encontrándose feminizado de acuerdo a la distribución general de la plantilla por sexos. Seguidamente, el contrato con más concentración de plantilla es (410) Duración determinada tiempo completo – Interinidad (26,72%), el cual presenta valores paritarios. Por lo tanto, se evidencia que en la empresa prácticamente no presenta contrato temporales, así como tampoco muchas situaciones de jornada parcial.

La mayoría de la plantilla se concentra en turnos rotativos (70,23%), encontrándose feminizada de acuerdo a las cifras de distribución generales de la plantilla por sexo.

De 131 personas que componen la plantilla de la empresa, en 2021 solo hubo 6 bajas temporales relacionadas con Excedencia e Incapacidad temporal. De estas 6 personas 5 son mujeres.

En los permisos de jornada reducida se puede apreciar que casi la mitad de estos se deben a Reducción de jornada por otros motivos (44,44%), la cual se encuentra en valores paritarios. Seguidamente, encontramos Subrogación (33,33%), en la cual solo hay mujeres.

Por lo tanto, no parece haber diferencias significativas en las condiciones laborales entre hombres y mujeres. Así pues, se recomienda implantar un procedimiento de “entrevista de salida”, para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias, así como repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, estableciendo mecanismos de sustitución de bajas.

Auditoría retributiva

Los Sistemas de Valoración de Puestos de Trabajo son instrumentos para medir o acotar la



Woman Forward

contribución de cada uno de los puestos que configuran una empresa. Estos tienen la finalidad de establecer una relación equitativa entre los puestos sobre el que se sustenta el sistema retributivo de una empresa.

El presente sistema de valoración de puestos está basado en la Guía y su consecuente herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad:

“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”

“Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”¹

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.



Woman forward

Resultados de la Auditoría Retributiva

Tras la realización de la valoración de dichos puestos y en función de la puntuación obtenida, se han distribuido en las agrupaciones que se expondrán a continuación. Estas agrupaciones son los niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas:

AGRUPACIONES	PUESTO DE TRABAJO + PUNTUACIÓN
Agrupación 7	Dietista(613)
	Oficial Administrativo(587)
	Responsable de Calidad(643)
	Responsable de Compras(618)
Agrupación 6	Jefe/a de Partida(543)
	Supervisora(531)
Agrupación 5	Responsable Cafetería(467)
	Responsable Lavandería(441)
	Responsable de Apoyo Asistencial(432)
	Cocinero/a(425)
Agrupación 4	Ayudante economato(380)
	Ayudante de cocina(361)
	Auxiliar de cocina(361)
	Pinche de cocina(361)
	Camarero/a(394)
	Ayudante de camarero/a(322)
Agrupación 3	Limpiador/a(296)
	Peón(286)

Según el Art 28.3. del Estatuto de las personas trabajadoras, cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en **un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas,

el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Operadora Can Misses, S.L. presenta en su retribución total una **brecha en la media del -24,175% y en la mediana de -50,629% a favor de las mujeres, encontrándose por debajo del 25%**. En este sentido, cabe señalar que esta cifra se debe principalmente a que, y teniendo en cuenta que se trata de una plantilla feminizada, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos de mayor responsabilidad, destacando la ausencia de hombres en las agrupaciones 6 y 7, es decir, las agrupaciones con los puestos de trabajo con una puntuación mayor. Además, al tratarse de datos retributivos efectivos y no normalizados, en ella también influyen las reducciones de jornada y jornadas parciales, así como aquellas personas que no han estado trabajando durante todos los meses del año analizado.

En las Agrupaciones de igual valor, **solo se evidencia una brecha en la Agrupación 4**, siendo en la media de -58,827% y en la mediana de -138,236% a favor de las mujeres. Esta Agrupación está ocupada por 46 personas, de las cuales 18 son hombres y 28 son mujeres. Además, se trata de la Agrupación que más puestos de trabajo recoge, y, por ende, mayor concentración de plantilla (Ayudante economato, Ayudante de cocina, Auxiliar de cocina, Pinche de cocina, Camarero/a y Ayudante de camarero/a). Así pues, si desglosamos la retribución total por los diferentes conceptos, quedaría justificada al comprobar que la brecha proviene de los siguientes:

- Salario base: este es el concepto del cual proviene casi a totalidad de la brecha en la Agrupación 4. Como se mencionó anteriormente, hay que tener en cuenta que se trata de retribuciones efectivas, hubo más hombres que mujeres que trabajaron menos meses del año analizado, en proporción al total a cada uno de los sexos, dando lugar a diferencias retributivas en el salario base.

Agrupación	Retribución media		Diferencia	Brecha
	H	M		
4	6.111,020€	10.309,550€	-4.198,530€	-68,704%

- 397 - Plus Distancia: se trata de un complemento previsto en el Convenio Colectivo



Woman Forward

y abonado por la Empresa, el cual depende de las circunstancias personales de cada una de las personas de la plantilla, no debiéndose al sexo.

Agrupación	Retribución media H	Retribución media M	Diferencia	Brecha
4	414,890€	697,960€	-283,070€	-68,228%

- 455 - Complemento I.T.: este concepto lo cobran las personas trabajadoras cuando se encuentran en situación de baja por parte de la empresa, por lo que depende de las circunstancias personales de cada una de las personas de la plantilla, no debiéndose al sexo.

Agrupación	Retribución media H	Retribución media M	Diferencia	Brecha
4	20,890€	212,310€	-191,420€	-916,324%

Si analizamos la retribución total del salario base, se observa una brecha en la media del -35,455% y en la mediana del -70,900% a favor de las mujeres, la cual proviene principalmente de la brecha en el salario base existente en la Agrupación 4 de -68,704% en la media y -117,399% en la mediana, explicada y justificada anteriormente.

Para concluir, se ha de señalar que los diferentes conceptos retributivos se pagan según lo que se dispone en el convenio aplicable, dependiendo de las características individuales en las funciones de los puestos y categorías, y, en consecuencia, las diferencias que puedan surgir de este apartado se deberán a las circunstancias particulares en las que se ha desarrollado la relación laboral. En este sentido, las diferencias que se deriven de estos no se pueden considerar que se deban a motivos basados en el sexo de la persona. Por tanto, podemos concluir que las brechas identificadas no son debidas a situaciones de desigualdad de género.



Woman forward

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En cuanto a las medidas por conciliación que usó la plantilla de la empresa en 2021, solo hubo una mujer que hizo uso de la Excedencia por cuidado de hija/o. Además, si bien la mayoría de la plantilla no tiene hijos (74,05%), cabe destacar que dentro de los sexos se aprecia que el doble de las mujeres que de hombres tiene algún hijo o hija. No obstante, se ha de recordar la distribución por edades de la empresa, teniendo de media las mujeres mayor edad y, por lo tanto, con más probabilidades de tener más hijos.

Por otro lado, la mayoría de la plantilla no tiene personas dependientes a su cargo (78,63%). Así pues, la feminización de las personas que tienen 1 o más personas dependientes se encontraría feminizada de acuerdo al criterio general de la plantilla.

Dado que la mayor parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad en el cual se tienen responsabilidades familiares, hay que tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

Se recomienda realizar sensibilización y campañas a favor de la corresponsabilidad familiar dentro de la empresa, y, para poder realizar un análisis detallado sobre el uso de medidas de conciliación, se establecerá un sistema de indicadores necesario para la recopilación y actualización de datos al respecto como medida del Plan de Igualdad.

h. Infrarrepresentación femenina

Operadora Can Misses, S.L. no presenta segregación vertical, pero sí cierta segregación horizontal. De esta forma, se encuentra una fuerte feminización en los puestos de Camarero/a (9,00), Ayudante de camarero/a (9,0), Limpiador/a (2,00) y Auxiliar de cocina (2,00), mientras que el puesto de Pinche de cocina se encuentra masculinizado (0,45). No obstante, si bien hay que tener en cuenta que se trata de una plantilla total feminizada como consecuencia del sector al que pertenece la empresa, tradicionalmente feminizado, esta está empezando a equilibrar cada vez más estos datos con el fin de que haya una ausencia de brecha, por lo que será uno de los aspectos principales a tener en cuenta en las medidas del Plan de Igualdad.



Woman forward

i. Retribución

En consonancia con los factores que determinan las tasas de ocupación y empleabilidad desglosadas por sexo a la hora de reclutar talento, a pesar de que la empresa Operadora Can Misses, S.L. dispone de un criterio neutro y con perspectiva de género, la mayoría de los perfiles inscritos en las ofertas y, en consecuencia, en la base de datos de candidatos, son mayoritariamente perfiles de género femenino, hecho que atiende sobre todo a la naturaleza de la actividad de la empresa. Por ello, la mayor parte de los puestos de trabajo en la empresa, con independencia de los grupos profesionales a los que puedan atender estos, son ocupados por mujeres, y rigiéndose todos ellos por políticas retributivas igualitarias con criterios que atienden a funciones, responsabilidad, etc.

j. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A pesar de que Operadora Can Misses, S.L. cuenta con un protocolo específico de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y un canal de denuncias; todo ello comunicado a la plantilla, se recomienda la realización de campañas de sensibilización, información a los trabajadores en el reconocimiento de conductas de acoso sexual y laboral, así como la puesta en marcha con cierta periodicidad de iniciativas como charlas, folletos, jornadas, campañas de sensibilización u otra iniciativas.

k. Comunicación e imagen

Se aconseja una revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de Operadora Can Misses, S.L., desde la perspectiva de género, así como la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso. Además, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la organización reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género en todos sus procedimientos de actuación internos y externos.

A través de las acciones positivas, Operadora Can Misses, S.L., fija objetivos específicos, los cuales están identificados más abajo.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL:

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Operadora Can Misses, S.L., así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

CENTRO DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL PLANTILLA
Restauración Ibiza <i>C/Corona, Edificio J, Planta -1 (07800 Ibiza)</i>	23	29	52
Restauración Formentera <i>Calle Venda des Brols s/n (07860, Formentera)</i>	3	8	11*
Cafetería <i>C/Corona, Edificio E, Plantas 0 y 1 (07800 Ibiza)</i>	5	25	30
Lavandería/Lencería <i>C/Corona, Edificio J, Sótano (07800 Ibiza)</i>	16	22	38
Total general	47	84	131

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante 4 años. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].



Woman forward

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de "Acciones Positivas" para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de "Acciones Positivas" al mundo privado al decir textualmente: *"También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley"*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de Operadora Can Misses, S.L., y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Las ACCIONES POSITIVAS se encuentran agrupadas en las siguientes Áreas:

- AP 1: ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA/COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- AP 2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- AP 3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
- AP 4: MEDIDAS DE FORMACIÓN
- AP 5: MEDIDAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL
- AP 6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- AP 7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- AP 8: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE
- AP 9: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- AP 10: MEDIDAS DE SALUD LABORAL



Woman forward

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO DE MEDIDAS	ACCIONES	
Favorecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades en la empresa	AP 1: AREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA/COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1.	Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.
		A.P.1.2.	Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.
		A.P.1.3.	Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.
		A.P.1.4.	Crear documento de Política de Igualdad
		A.P.1.5.	Designación de Agente de Igualdad
		A.P.1.6.	Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/Código ético/Código de Conducta
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a una composición equilibrada de la plantilla	AP 2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	A.P.2.1.	Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género
	AP 3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	A.P.3.1.	Revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género
A.P.3.2.		Establecer un procedimiento de publicación de todas las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto) por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar.	
A.P.3.3.		Priorizar la promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	



Woman Forward

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.

AP 4: MEDIDAS DE FORMACIÓN	AP.4.1	Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
	AP.4.2	Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla
AP 5: MEDIDAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL	AP.5.1	Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.
	AP.5.2	Establecer una política retributiva clara y transparente definiendo de forma objetiva todos los complementos, incentivos, etc.
AP 6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	AP.6.1	Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.
	AP.6.2.	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
	AP.6.3.	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno
	AP.6.4	Protocolo de desconexión digital y su difusión.
AP 7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	AP.7.1	Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
	AP.7.2	Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	AP.7.3	Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.7.4	Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo
		A.P.7.5	Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
		A.P.7.6	Actualizar el canal de denuncias
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de igualdad a toda la plantilla	AP 8: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN /USO LENGUAJE	A.P.8.1	Difusión de la Política y Plan de Igualdad
Contribuir a la creación de una comunicación y cultura de trabajo basada en la igualdad y el respeto a la diversidad.		A.P.8.2	Formación en lenguaje no sexista a la plantilla
Contribuir a la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.	AP 9: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	A.P.9.1	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos en base a lo que especifique el convenio colectivo aplicable.
		A.P.9.2	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	AP 10: MEDIDAS DE SALUD LABORAL	A.P.10.1	Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.



Woman forward

AP 1: ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1.

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplan a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra situación de vulneración de derechos según la Ley 3/2007 que pudieran producirse tanto en los centros de trabajo propios como ajenos que tengan relación con la empresa.

El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registros específicos de coordinación de actividades empresariales.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.2.

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero/Dirección General
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Seguimiento.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-
Temporalización	Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.
Control y seguimiento	Según cronograma adjunto
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3.

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante la vigencia del plan a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Seguimiento para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan (según lo dispuesto en el RD 901/2020).

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- N° de reuniones convocadas - N° de textos legales incorporados
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.4.

ACCIÓN POSITIVA: Crear documento de Política de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.

Indicadores (desagregados

por sexo donde sea pertinente)

- Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección
- Alcance de la Política de Igualdad.
- Registros de percepción de la política.

Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5.

ACCIÓN POSITIVA: Designación Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la empresa.

Es la Comisión Negociadora o bien la Comisión de Seguimiento quien designa a la persona para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.

Toda la plantilla debe estar informada de la existencia de esta figura.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento
Coordina	Comisión de Seguimiento
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de Acta de designación/nombramiento - Nº comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.6.

ACCIÓN POSITIVA: Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/Código ético/Código de Conducta

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá garantizar la inclusión del principio de igualdad en la estrategia de RSC/en el Código Ético/Código de Conducta, nutriendo de contenidos de actuación en el ámbito social tanto interno como externo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/Comisión de Seguimiento
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Según acuerde la Comisión de Seguimiento
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Identificación de textos revisados - Registro de Política RSC/Código ético/Código de conducta que integra el principio de igualdad de oportunidades y de trato - Se incorpora el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el 100% de los textos estratégicos de la empresa.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

**AP 2: MEDIDAS DE ACCESO AL
EMPLEO: SELECCIÓN,
CONTRATACIÓN Y
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de ofertas, garantizando que son accesibles para toda persona que pudiera estar interesada.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para cobertura de vacantes.
- Pruebas estandarizadas de selección.
- Entrevistas de selección: guion de entrevistas, eliminando preguntas que pudieran contribuir a penalizar por estereotipos o roles de género.

Se deberá revisar el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, tanto internas como externas, para evitar el uso sexista del lenguaje.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de informe de mejoras incorporadas. - Contribución al equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación)
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

AP 3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos de promoción para detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Los tipos de promoción existentes
- Los criterios necesarios para promocionar
- Pruebas objetivas usadas para la promoción
- Entrevistas usadas para la promoción
- Priorización de la promoción sobre la contratación externa

Personas destinatarias	RRHH
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de informe de mejoras incorporadas. - % de personas promocionadas por sexo
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.2.

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un procedimiento de publicación de todas las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto) por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

A fin de garantizar que toda la plantilla es conocedora de las vacantes que se generan en la empresa de cara a una posible promoción, se establecerá un procedimiento adecuado de comunicaciones en caso de vacantes.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comunicación/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del procedimiento de comunicación. - Número de comunicaciones realizadas. - % de la plantilla alcanzada - Identificación de canales de difusión.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.3.

ACCIÓN POSITIVA: Priorizar la promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se priorizará la promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. Se valorará la necesidad y la idoneidad de los candidatos para cubrir el puesto requerido.

Se valorarán los perfiles necesarios para cubrir puestos de trabajo, estableciendo las necesidades que las personas de la plantilla deben cubrir con el fin de poder promocionar. Esto se hará con el fin de priorizar la promoción frente a la contratación externa.

Personas destinatarias	RRHH
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Revisión de requisitos de promoción - Apertura de procesos de promoción previos a la apertura de ofertas externas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

AP 4: MEDIDAS DE FORMACIÓN



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1.

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El Plan de Formación deberá generar un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en la empresa, independientemente de la temática o la tipología.

Estos indicadores garantizarán que:

- La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla
- Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada
- **No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación**

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - N° de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa - Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2.

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

AP 5: MEDIDAS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.

Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual valor que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc.), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Identificación de los conceptos retributivos de la empresa. - Identificación de los requisitos de acceso a los diferentes conceptos retributivos - Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género - Cambios realizados
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.2.

ACCIÓN POSITIVA: Establecer una política retributiva clara y transparente definiendo de forma objetiva todos los complementos, incentivos, etc.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se establecerá una política retributiva clara y transparente definiendo de forma objetiva todos los complementos, incentivos, etc.

Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto correspondientes a dicho nivel que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc.), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Identificación de los conceptos retributivos aplicables a los puestos del mismo nivel. - Identificación de los requisitos de acceso a esos conceptos retributivos - Unificación de requisitos para los puestos del mismo nivel.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

**AP 6: MEDIDAS PARA EL
EJERCICIO DE LOS DERECHOS
DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1.

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación - % de plantilla informada - % uso de medidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2.

ACCIÓN POSITIVA: Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el fin de promover la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres en materia de conciliación laboral y familiar, se identificarán los obstáculos que pudieran estar impidiéndolo. Por tanto, se detectará cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, con el objetivo de corregirlo, si fuera necesario.

Para ello, durante el primer semestre se establecerán una serie de indicadores con el objetivo de que, a los 2 años de implantación de Plan, se elabore un informe con las necesidades de la plantilla y revisar las medidas de conciliación por si hubiera la posibilidad de ampliarlas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- nº de solicitudes recibidas, causa - nº de solicitudes concedidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward®

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3.

ACCIÓN POSITIVA: En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre y cuando el servicio lo permita.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- nº de solicitudes de equilibrio de turnos - nº de solicitudes concedidas - nº de solicitudes rechazadas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.4.

ACCIÓN POSITIVA: Protocolo de desconexión digital y su difusión.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Protocolo de desconexión digital y su difusión. Se estudiarán los pasos a seguir para llevar a cabo esta medida sin que los servicios de la empresa se vean afectados.

Se elaborará un documento en el que se recogerá la política interna y las medidas de la empresa que tienen como fin garantizar el derecho a la desconexión digital. De este modo, la plantilla no tiene la obligación de atender a Comunicaciones de la empresa fuera del horario laboral. Una vez elaborado, se difundirá entre toda la plantilla.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del Protocolo de desconexión digital. - Difusión del protocolo.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

AP 7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1.

ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Firma de la declaración institucional - % de plantilla que recibe la comunicación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.2.

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad.
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla formada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la acción formativa.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.3.

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La dirección y los mandos intermedios deberán recibir la formación suficiente y adecuada para gestionar el protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Dirección y Mandos intermedios
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de personal directivo formado - 100% de mandos intermedios formado
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward^r

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.4.

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe revisar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.



Woman forward

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Nº de información solicitada desagregada por sexo. - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. - Nº de informes de conclusiones.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.5.

ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.6.

ACCIÓN POSITIVA: Actualizar el canal de denuncias.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Actualización del canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Verificación de la validez del canal - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - Nº de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward™

AP 8: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.1.

ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales. - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman Forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.2

ACCIÓN POSITIVA: Formación en lenguaje no sexista a la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a todo el personal sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos, pudiendo emitir sesgos inconscientes y estereotipos de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de personal se ha formado en el uso no sexista del lenguaje - Encuesta pre-formación y post-formación de la opinion sobre la necesidad de tener un lenguaje no sexista.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento

AP 9: MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Woman Forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.1

ACCIÓN POSITIVA: Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos en base a lo que especifique el convenio colectivo aplicable.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el fin de proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos en base a lo que especifique el convenio colectivo aplicable. Deberá estar debidamente acreditado.

Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género que lo acrediten
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- N° salidas por motive de las mujeres víctimas de violencia de género que lo acrediten.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.2

ACCIÓN POSITIVA: La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Con el fin de proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa procederá a trasladar a la trabajadora, que lo acredite y lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que el servicio lo permita. Se cuenta con 4 centros de trabajo en el Hospital de Ibiza y 1 en el Hospital de Formentera.

Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género que lo acrediten
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- Nº de Traslados de mujeres víctimas de violencia de género
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward[®]

AP 10: MEDIDAS DE SALUD LABORAL



Woman forward

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	PRL/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de la plantilla. - Nº de personas informadas y evaluadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento
Evaluación y seguimiento	Comisión de Seguimiento



Woman forward

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

Para ello, este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

El **sistema de seguimiento y evaluación del Plan** implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

La empresa designará la figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización del mismo, y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.



Woman forward

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. Operadora Can Misses, S.L. cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora.

Así mismo, la **Comisión de Igualdad** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora.

Integrantes Comisión de Igualdad:

- M^{ra} TERESA USÓ FONTESTAD
- ANDREA LOTANO ROMERO
- BARBARA GIMENA NÚÑEZ
- WIS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...

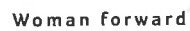
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, OPERADORA CAN MISSES, S.L., convocará a la Comisión de Seguimiento para revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020.

En caso de que surjan discrepancias en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se pasará la cuestión en litigio a la Comisión Paritaria del Convenio cuando sea competente o al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.1.1.- Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.																
A.P.1.2.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.																
A.P.1.3.- Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.																
A.P.1.4.- Crear documento de Política de Igualdad																
A.P.1.5.- Designación de Agente de Igualdad																
A.P.1.6.- Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/Código ético/Código de Conducta																
A.P.2.1.- Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género																
A.P.3.1.- Revisión del proceso de promoción desde la perspectiva de género																
A.P.3.2.- Establecer un procedimiento de publicación de todas las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto) por los medios de comunicación habituales de la empresa, así como de los requisitos para promocionar.																

69/70



Woman forward

AP 7.1 - Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo																			
AP 7.2 - Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.																			
AP 7.3 - Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																			
AP 7.4 - Revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo																			
AP 7.5 - Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.																			
AP 7.6 - Actualizar el canal de denuncias																			
AP 8.1 - Difusión de la Política y Plan de Igualdad																			
AP 8.2 - Formación en lenguaje no sexista a la plantilla																			
AP 9.1 - Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos en base a lo que especifique el convenio colectivo aplicable.																			
AP 9.2 - La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.																			
AP 10.1 - Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.																			