



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado

2023-2024

DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

CASO PRÁCTICO: AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

Estudiante: María del Carmen Candela López

Tutora: Rosario Carmona Paredes

SUMARIO

ABREVIATURAS	2
RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	5
2. CAPÍTULO I. NORMATIVA Y CONCEPTOS DE IGUALDAD	7
2.1. Marco legal	7
2.2. Los Planes de Igualdad en la Ley Orgánica 3/2007	12
2.3. Conceptos de Igualdad.....	13
3. CAPÍTULO II. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	17
3.1. Consideraciones previas	17
3.2. El Diagnóstico.....	20
3.3. Síntesis del Diagnóstico de situación.....	24
3.4. Auditoría Retributiva.....	29
3.5. Análisis Cualitativo por Áreas	34
3.6. Conclusiones Generales del Diagnóstico.....	40
4. CAPÍTULO III. EL PLAN IGUALDAD	41
4.1. Del diagnóstico al Plan de Igualdad.....	41
4.2. El Registro en REGCON	44
4.3. Requerimientos de subsanación.....	46
4.4. El Plan de Igualdad.....	51
5. CAPÍTULO IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	52
5.1. Dificultades, logros y desafíos	52
5.2. Puesta en marcha y seguimiento de las medidas	54
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	55
6.1. Conclusiones	55
6.2. Propuestas de mejora.....	60
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	64

ABREVIATURAS

BOE Boletín Oficial del Estado

ET Estatuto de los Trabajadores

RD Real Decreto

LO Ley Orgánica

PDI Plan de Igualdad

LOIEMH Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

TFG Trabajo Fin de Grado



RESUMEN

Los planes de igualdad son una herramienta estratégica para gestionar y promover la igualdad en el ámbito laboral. La realización de este trabajo me ha ofrecido la oportunidad de profundizar en la igualdad de género, participar en foros, jornadas y cursos de formación, y diseñar un plan de igualdad para una empresa de Elche en un sector masculinizado.

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal exponer de forma práctica uno de los pasos más importantes que debe dar una empresa para poner en marcha un plan de igualdad. Así como plasmar la normativa relacionada con la igualdad e informar de las herramientas que aportarán los datos necesarios para la creación de este plan. Se abordan también las dificultades en la elaboración, el esfuerzo que puede suponer para las organizaciones esta implantación y la necesidad de contar con personas que las guíen.

El resultado final es un ejemplo de los dos grandes documentos, Diagnóstico y Plan de Igualdad, junto a otros informes y documentos, que podrían ser de utilidad a otras empresas como ejemplo o guía práctica, tanto para las que tienen la obligatoriedad legal, así como, para las que no lo sea, pero consideren que es una herramienta que beneficiará a su organización.

Palabras Clave: Plan de Igualdad, pymes, igualdad, normativa, guía

"El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños"

Eleanor Roosevelt

ABSTRACT

Equality plans are a strategic tool to manage and promote equality in the workplace. The realization of this work has given me the opportunity to deepen in gender equality, to participate in forums, conferences and training courses, and to design an equality plan for an Elche company in a masculinized sector.

The main objective of this Final Degree Project is to present in a practical way some of the most important steps that a company must take to implement an equality plan. As well as to make known equality-related legislation and reporting on the tools that will provide the data needed to create this plan. It also addresses the difficulties in the realization, the effort that this implementation can entail for organizations and the need to have people to guide them.

The final result is an example of the two major documents, Diagnosis and Equality Plan, together with other reports and documents that could be useful to other companies as an example or practical guide; for those companies that have the legal obligation, as well as for those who do not, but can consider it a tool that will benefit their organisation.

Keywords: Equality Plan, equality, regulation, guide

“The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams”

Eleanor Roosevelt

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades se basa en entender que la justicia social existe si todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social, disfrutar de los mismos derechos en cualquier ámbito, excluyendo toda clase de discriminación. Esta idea es la que respalda todo el trabajo realizado en las últimas décadas para abordar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y establecer normas que muevan esta idea de la teoría a la praxis.

La lucha por la igualdad de género ya estaba presente en 1791, en plena Revolución Francesa, cuando la escritora Olympia de Gouges¹, activa en la lucha por la igualdad, publicó la Declaración de los Derechos de la mujer y de la ciudadanía, defendiendo la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los aspectos de la vida pública y privada, el derecho a voto, el acceso al trabajo, a la vida política, etc.

En España, más recientemente, aspecto que también explica lo poco avanzados en igualdad que está nuestra sociedad, mujeres como Clara Campoamor, Concepción Arenal, Emilia Pardo Bazán y Carmen de Burgos y Seguí², son el referente en la lucha por la igualdad durante el siglo XX, haciendo realidad el voto femenino, iniciando el feminismo, luchando por darle a la mujer los mismos derechos y oportunidades que al hombre.

Todos estos avances y logros en igualdad, respaldados por el ámbito legal a lo largo de las últimas décadas, donde encontramos los Planes de Igualdad, han alcanzado un progreso significativo tanto en el ámbito social como laboral de las mujeres, pero parecen mejoras insuficientes, ya que la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral todavía está lejos de consolidarse.

Uno de los avances a nivel laboral han sido los planes de igualdad, como herramientas esenciales para que las organizaciones promuevan la igualdad, y puedan abordar posibles

¹ LIRA, Emma, “Olympe de Gouges, la revolucionaria olvidada”, Focus on Women 2024, disponible en <https://focusonwomen.es/olympde-gouges-la-revolucionaria-olvidada/>, consultado el 28-03-2024.

² RODRIGUEZ, Yolanda y BERBELL, Carlos, “Cuatro mujeres fundamentales en la lucha por la igualdad de derechos en España”, Conflegal noticias jurídicas y jurisprudencia, disponible en <https://conflegal.com/20200805-4-grandes-mujeres-luchado-la-igualdad-derechos/>, consultado el 28-03-2024.

desigualdades, creando un entorno más inclusivo. De igual forma, un plan de igualdad en una pequeña y mediana empresa, ya sea realizado por obligatoriedad, o voluntariamente, puede suponer para la organización un paso hacia la profesionalización en aspectos importantes como la mejora organizativa o la eficiencia.

Por todo lo expuesto, el objetivo de este trabajo de fin de grado es el diseño e implementación de un plan de igualdad para una empresa de automoción. En primer lugar, con la realización del diagnóstico y posteriormente con la implantación del mismo en la organización.

El desarrollo de estas fases se realiza mediante la aplicación de la normativa siguiente:

- Ley Orgánica 3/2007³, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019⁴, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020⁵, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020⁶, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, se utilizan las herramientas del Ministerio de igualdad disponibles en la web igualdadenaempresa.es, que comprenden:

- Guías del proceso de recopilación de datos y diseño de planes de igualdad.
- Herramientas de diagnóstico
- Cuestionarios técnicos
- Píldoras formativas.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23 de marzo de 2007).

⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

⁵ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

⁶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

El desarrollo de este trabajo se llevará a cabo a través de los siguientes capítulos: un primer capítulo titulado “Normativa y Conceptos de Igualdad”, donde se parte de la definición legal contextual, el marco normativo y los conceptos que son necesarios interiorizar para el proceso de creación del plan, así como, de gran importancia para integrar la igualdad como eje prioritario de la cultura de una empresa; un segundo apartado titulado “El Diagnóstico de situación”, donde se expone de forma práctica la primera fase y pilar fundamental de un plan de igualdad; y un tercer y cuarto capítulos correspondientes a “El Plan de Igualdad” e “Implementación”, donde se abordan los pasos del diagnóstico al plan, hasta su publicación, y la puesta en marcha de este en la organización, exponiendo los logros alcanzados, las dificultades encontradas y los desafíos a los que se enfrenta la empresa del caso, para la implantación de las medidas.

Finalizaré con las principales conclusiones alcanzadas tras la realización del trabajo práctico.



2. CAPÍTULO I. NORMATIVA Y CONCEPTOS DE IGUALDAD

2.1. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que establecería principios básicos como la Igualdad y la no Discriminación, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

El **artículo 14 de la Constitución Española**, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)⁷, sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45.1.: *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

Otro contenido de interés recogido en la **Ley Orgánica 3/2007**:

Art. 3 Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

Art.5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23 de marzo de 2007).

Art.6 Discriminación directa e indirecta.

1. *Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

2. *Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*

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

Art.7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

2. *Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

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

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

Art.8 Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Art.9 Indemnidad frente a represalias.

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

Art.11 Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 43 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 44 Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Por otra parte, **en el Estatuto de los Trabajadores**⁸, artículo 28, se define la igualdad de remuneración por razón de sexo: *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁹.

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este RD determina el alcance de los planes de igualdad, el contenido que ha de tener y el mecanismo negociador que debe conducir su elaboración, y como proceder a su registro.

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este RD desarrolla el contenido de la obligatoriedad para las empresas de disponer de un registro retributivo, establece que, las empresas que tengan la obligación de hacer planes de igualdad, deben incluir una auditoría retributiva en el diagnóstico previo y establece así mismo la valoración de puestos de trabajo.

⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

⁹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019). Este RD en su exposición de motivos, marca como objetivo, eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres, y, en definitiva, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la ley Orgánica 3/2007. Modifica de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, en cuanto que establece que reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de los mismos, aspecto importante y por lo que se publicó de urgencia por la falta de eficacia de la LOIEMH, en este punto tan relevante para los planes exigidos por esta, además de por el número de empresas obligadas.

Algunas de las principales novedades de este RD es la obligación para las empresas de realizar un registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. También el contenido obligatorio a negociar por la comisión negociadora del plan de igualdad, y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el registro, desarrollados posteriormente en los RD 901/2020 y 902/2020.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual¹⁰, que recoge en su artículo 12 medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral y modifica artículos de la Ley 3/2007 y del Estatuto de los trabajadores, que las empresas deberán implementar.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI¹¹, que mediante la aprobación de su marco normativo da un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y en la lucha contra las discriminaciones que sufren, centrándonos en el ámbito laboral, a través de medidas de fomento del empleo e integración sociolaboral de las personas trans.

2.2. Los Planes de Igualdad en la Ley Orgánica 3/2007

Es importante resaltar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, puso uno de sus mayores acentos en el ámbito de las relaciones laborales. De ahí que una de las medidas más relevantes de esta ley sean los planes de igualdad, contemplados en su artículo 46, que indica: *Los planes de igualdad (...) 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 oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

¹⁰ Esta ley en sus disposiciones finales décima y undécima adaptan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo referido al ámbito laboral, modificando el art. 48, que recogía la obligación de las empresas de implementar protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso laboral, dentro de los Planes de Igualdad y que ahora con esta ley, se insiste en la necesidad de que todas las empresas, con independencia de su tamaño, aprueben un protocolo frente al acoso con medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

¹¹ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE núm. 51 de 01 de marzo de 2023).

2.3. *Conceptos de Igualdad*

En este apartado relacionamos con una breve descripción conceptos importantes sobre la igualdad a tener en cuenta a la hora de realizar un diagnóstico de situación. Estas definiciones contribuyen a entender y darle significado a la información y los datos que se deben manejar para el análisis preliminar a la realización del plan de igualdad, así como para el posterior establecimiento de medidas¹².

Estereotipos de género: Ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres.

Roles de género: Comportamientos adquiridos y aprendidos en un grupo determinado, que determinan qué actividades, tareas o responsabilidades son percibidas como masculinas o como femeninas. En estos comportamientos influyen aspectos como la edad, la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, político y económico, etc.

Sexismo: Atribuir determinadas características a uno u otro sexo, dando un mayor valor a uno de ellos. Teorías basadas en la inferioridad del sexo femenino.

Androcentrismo: Visión del mundo donde el hombre es el centro y la medida de todas las cosas, por tanto, la referencia en la que fijarse.

Sistema Sexo/Género: El sexo hace referencia a características biológicas entre mujeres y hombres que son universales y no cambian en el tiempo. Género es la construcción sociocultural que define características emocionales, intelectuales, comportamiento, por pertenecer a uno de los dos sexos. El género sería la construcción social que genera desigualdades.

Segregación ocupacional de género: La división sexual del trabajo que ha asignado tradicionalmente el trabajo remunerado al hombre, relegando a la mujer al ámbito

¹² Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Webgrafía Igualdad en la Empresa, 100 palabras para la igualdad, disponible en <https://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad.pdf>, consultado el 10-04-2024.

privado, de reproducción y de cuidados, provocando que las mujeres se encuentren en desventaja frente al mercado laboral.

El carácter estructural de la segregación ocupacional muestra categorías profesionales, sexuadas, tradiciones culturales, (...) que inciden en el trabajo donde la igualdad requiere una mejor redistribución y reconocimiento de las prácticas y saber de las mujeres¹³. Esta segregación la tenemos presente en la empresa en la que se basa este trabajo.

Segregación horizontal: Concentración en función del sexo en determinados sectores, ramas profesionales, predominado el sexo femenino en ocupaciones con menor valoración social.

Segregación vertical: Distribución desigual de mujeres y hombres en la estructura jerárquica ocupacional, dando lugar a una sub representación de la mujer en puestos de liderazgo.

Discriminación: Conducta sistemáticamente injusta y desigual contra un grupo humano determinado, privándole de los mismos derechos que disfrutaban otros.

Discriminación por razón de sexo: Se estableció en la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres¹⁴, celebrada en las Naciones Unidas en 1979.

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto (...) menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, (...), de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación laboral: Definida por la Organización Internacional del Trabajo, como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

¹³ DÍAZ SANTIAGO, María José, “Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina”, Sociología del Trabajo 2019, núm. 94, pàg.149.

¹⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, consultado el 21-02-2024.

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Discriminación laboral por razón de Sexo: Uniendo los conceptos de discriminación por razón de sexo y discriminación laboral, entendemos la discriminación laboral por razón de sexo como toda práctica que, por acción u omisión, tiene como resultados la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Discriminación directa: Es una tipología de discriminación laboral por razón de sexo, provocando una situación en el trabajo en la que se trata a la persona, en atención a su sexo, de forma menos favorable que en otra situación comparable, como tener un menor salario por ser mujer.

Discriminación indirecta: Otra de las tipologías de discriminación laboral por razón de sexo, en la que se pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, por una práctica o criterio aparentemente neutros.

Discriminación múltiple: surge de combinación de elementos que genera un tipo de discriminación distinta de otra forma de discriminación basada en un solo factor. Mujeres que sufren discriminación por sexo y otra razón como puede ser la raza o edad.

Brecha salarial: La diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres, en todos los sectores de la economía.

Techo de cristal: Se refiere a los obstáculos, códigos invisibles o difíciles de detectar, a los que se enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos y acceder a una mayor remuneración.

Suelo pegajoso: Responsabilidades y cargas afectivas y emocionales, derivadas del cuidado y las tareas domésticas, que, acaban recayendo sobre las mujeres, que dificultan o impiden la realización personal lejos del ámbito familiar, por tanto, afecta a su desarrollo profesional.

Trabajos feminizados: Puestos en los que la mayoría de las personas empleadas son mujeres. Históricamente, hay determinadas profesiones que han sido realizadas por mujeres, profesiones ligadas a tareas de protección y reproducción como el cuidado de niños o adultos, enfermería, tareas del hogar, secretarías, empleadas domésticas, etc.

Trabajos masculinizados: Sectores, o puestos asociados al trabajo duro o asociado al hombre, como automoción o relacionado con el mando, como gerentes o jefes.

Acoso laboral: Acciones en el ámbito laboral dirigidas a degradar a un trabajador/a con el objetivo de empeorar su clima laboral y empujarla/o a abandonar la empresa. Acoso protegido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos¹⁵. Esta ley establece en el artículo 4.2: *Se entenderá como “riesgo laboral”, la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.*

Para concluir esta idea, se debe tener en cuenta el artículo 4.3: *Se considerarán como “daños derivados del trabajo”, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.*

Artículo 14 Ley 31/1995: *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (...).*

Acoso sexual: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7.1: *(...) constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, (...).*

¹⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).

Acoso por razón de sexo: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7.2: *Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (...).*

Lenguaje sexista: Alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización, pero que en todo caso las subordina. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres¹⁶.

En una conferencia impartida por María Martín Barranco, autora del libro *Ni por favor ni por favora*, centrado en la utilización práctica del lenguaje inclusivo, explica que el lenguaje sexista invisibiliza a las mujeres, el lenguaje no inclusivo (que puede ser no sexista) discrimina a otros colectivos y, aunque se hable con un lenguaje no sexista e inclusivo, la comunicación puede ser sexista y discriminatoria¹⁷.



3. CAPÍTULO II. EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1. Consideraciones previas

El diagnóstico de situación de una empresa¹⁸, es el análisis previo a la creación del plan de igualdad y pilar fundamental sobre el que se construye. En el momento en que las

¹⁶ Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Kit para la implantación de medidas de igualdad, disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf, consultado el 15-02-2023.

¹⁷ Mujeres con Ciencia, <https://mujeresconciencia.com/2023/03/05/ni-por-favor-ni-por-favora/>, consultado el 30-03-2024.

¹⁸ Ley 3/2007, artículo 46,2, modificado por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244. En el primer articulado se hablaba de una lista abierta de contenido de los planes Art. 46.2: “los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...”, posteriormente se establece que con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre

empresas se enfrentan a este primer paso, son muchas las dudas que surgen, ya que al contrario que los planes de igualdad, que son públicos y accesibles a través del REGCON, no es fácil encontrar ejemplos de diagnósticos. Esto se debe por lo general a la confidencialidad de los datos que se incluyen en dicho documento. Tampoco son públicos ya que el legislador no exige que se incorpore todo el diagnóstico al plan, siendo suficiente con la inclusión de un resumen de las principales conclusiones y propuestas alcanzadas en un informe¹⁹.

Con todo ello y a pesar de que el Ministerio de Igualdad ofrece en su web guías para la realización de este informe diagnóstico²⁰, para iniciar el mismo es muy recomendable realizar formaciones en la materia.

Para el desarrollo de este trabajo he escogido a la empresa Autocentro Elektra, dedicada a la distribución de repuestos de automoción. Esta empresa ilicitana tiene más de 30 años de trayectoria y actualmente suma un total de 11 puntos de venta (en 2022 eran 9 centros), distribuidos por la provincia de Alicante y Murcia. En 2022 la plantilla superaba los 50 trabajadores, por lo que debían de cumplir con la obligatoriedad de realizar un plan de igualdad. Ante la necesidad de poner en marcha este trabajo la dirección de la empresa contacta conmigo a través de un trabajador de la empresa que era conocedor de mi interés por los planes de igualdad.

Una vez incorporada a la empresa y ante la necesidad de profundizar en la materia, tal como se ha indicado anteriormente, así como siguiendo mis recomendaciones en la misma línea, la dirección de la empresa autoriza la formación tanto para mí como para algunos trabajadores que estarán implicados en el plan. El objetivo de esta acción es el de adquirir los conocimientos necesarios en cuanto a normativa legislativa, y conceptos imprescindibles a la hora de abordar este proyecto en la empresa, desarrollados previamente en el punto 2.3

mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

¹⁹ NIETO ROJAS, Patricia, *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, ed., Dykinson, Madrid, 2021. 212 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/182215>, pág. 1, consultado el 16-04-2024.

²⁰ Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, disponible en https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf, consultado el 22-11-2022.

Las formaciones realizadas fueron dos talleres de sensibilización e implementación de planes de igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana, organizados por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), e impartidos por Lydia Selles, experta en género y políticas de igualdad.

Estos cursos perseguían, por un lado, transmitir a los participantes, que los planes de igualdad son herramientas para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como para erradicar las discriminaciones por razón de sexo. Por otro lado, clarificar aspectos de las fases del plan, las áreas de diagnóstico, las herramientas disponibles. Además, buscaban transmitir la importancia de la implementación y seguimiento de las acciones, así como de los informes con indicadores de impacto.

Para completar la formación, además de los talleres, algunos de los componentes de la mesa negociadora asisten a un webinar sobre auditoría retributiva. Esta formación está organizada por la Mesa de Igualdad de Alicante y Cruz Roja, e impartida por Eva Uriarte, Responsable Bienestar e Igualdad Laboral en el Grupo ESOC (Servicios de consultoría).

Con la realización de estas jornadas, se hace un acercamiento práctico a la auditoría retributiva, imprescindible para el uso de las herramientas de Valoración de puestos de trabajo²¹ y la realización del Registro Retributivo²², partes primordiales para una correcta elaboración de la auditoría retributiva.

A continuación, se define, el diagnóstico, detallando qué datos se analizan y cómo se extraen en la organización de este caso práctico. Seguidamente se expondrá el contenido más relevante del diagnóstico realizado en la empresa Autocentro Elektra, S.L.U., durante seis meses, de noviembre de 2022 a marzo de 2023. En distintos apartados iré introduciendo especificaciones sobre cómo llevar a cabo un informe diagnóstico para que pueda servir de guía.

²¹ Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

²² Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

3.2. *El Diagnóstico*

Para obtener el diagnóstico de esta empresa se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo, siguiendo las guías proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Economía social y el Ministerio de Igualdad²³. Dentro del marco del análisis cuantitativo se han realizado cuestionarios de recopilación de datos de la plantilla y la auditoría retributiva, datos que se presentan en los puntos 3.3 y 3.4 de este documento. En cuanto al análisis cualitativo, se ha realizado a la dirección, a la representación de los trabajadores/as y a la plantilla, entrevistas con preguntas enfocadas desde la perspectiva de género respecto a diversas áreas de la organización, datos que se presentan en el punto 3.5.

Para los análisis indicados, se han recopilado datos que hacen referencia, entre otros, a los siguientes ejes:

- Situación de mujeres y hombres en la organización, mediante el análisis del peso de estos y estas sobre el total de la plantilla, modalidades contractuales, ubicación en el organigrama, nivel de responsabilidad, tiempo de trabajo, etc. Estos datos además se han cruzado con variables de edad, nivel de estudios, entre otros.
- Acceso de trabajadores y trabajadoras a la formación, promoción y desarrollo profesional, conciliación.
- Condiciones de trabajo, política salarial.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estos datos, además, se han cruzado con variables de edad, antigüedad, nivel de estudios, entre otros, para identificar desde una perspectiva de género, posibles desequilibrios.

Para finalizar este apartado del diagnóstico, señalar que la recopilación de la información referida y otros aspectos analizados, ha requerido una parte importante de tiempo, al no existir herramientas en la organización con esta información histórica recopilada. El trabajo de extracción de datos se ha realizado mediante entrevistas con la

²³ Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, disponible en https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf, consultado el 22-11-2022.

dirección y la plantilla, durante las cuales se han ido completando las tablas que para ello proporciona la web del Ministerio²⁴.

3.2.1. Introducción

El diagnóstico de situación se realiza a partir de la información cuantitativa y cualitativa de los datos recogidos, así como de la auditoría retributiva realizada de AUTOCENTRO ELEKTRA. Al recopilar y analizar esta información se pretende obtener una visión clara de la situación en materia de igualdad de todo el conjunto de la organización. El objetivo tras su análisis, es el de promover los cambios que sean necesarios para alcanzar el principio de igualdad de oportunidades y trato en la empresa. Por consiguiente, el diagnóstico será la base sobre la que diseñar el plan de igualdad 2023-2027.

A continuación, se detallan las conclusiones de cada una de las áreas analizadas en la empresa, así como las posibles mejoras que se puedan adoptar. Dicha información constituye la base de trabajo para el posterior desarrollo del plan, que se discutirá y aprobará dentro de la comisión negociadora.

3.2.2. Metodología y Herramientas

El primer paso para la realización del plan de igualdad en Elektra ha sido la voluntad de la empresa de iniciar la elaboración de este. El siguiente paso y uno de los puntos considerados críticos a la hora de poner en marcha la negociación es la constitución de la comisión negociadora de igualdad.

La constitución errónea o que no cumpla los requisitos determinados en el artículo 5 del RD 901/2020²⁵, pueden suponer la nulidad del plan de igualdad. En la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En el supuesto que no exista representación legal de las personas trabajadoras, se constituirá una comisión integrada

²⁴ Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf, consultado el 22-11-2022.

²⁵ Artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

por los sindicatos más representativos. Esto en la provincia de Alicante se traduce en que se debe convocar a CC.OO. y UGT, y constituirlos con uno o ambos sindicatos.

En cuanto a la situación de Elektra en el momento de constitución, tenía delegados de personal en uno de los centros, pero no en los nueve. Convoca por tanto a ambos sindicatos, mediante correo electrónico. Pasados 20 días de la comunicación, solo CC.OO. había contestado aceptando ser integrante de la comisión, para representar a las personas trabajadoras que no tenían representación legal. Se constituye dos días después la comisión negociadora del plan de igualdad de Autocentro Elektra, formada por:

Por parte de la Representación Legal de los trabajadores:

Una persona representante del sindicato CC.OO. por los centros de trabajo sin representación y una delegada de personal de la empresa, por el centro de trabajo con representación.

Por Parte de la Empresa:

El Gerente de Elektra

La Directora de administración

Una vez constituida la mesa negociadora, se comienza con una planificación del proceso a seguir para la realización de este diagnóstico y el informe que se presenta. En primer lugar, se define la información a recopilar y analizar en cada sesión de trabajo. Una vez conocidos los diferentes instrumentos, plantillas y herramientas disponibles, se decide cuáles utilizar en cada uno de los factores a estudiar. Finalmente se define el cronograma de ejecución del diagnóstico, y se marca como plazo de presentación del análisis y las conclusiones, cuatro meses desde la constitución de la comisión.

Paralelamente a este paso se inicia con la sensibilización de todas las personas componentes de la comisión en materia de igualdad. Para ello, se visualiza el material proporcionado en la web de igualdad “Píldoras formativas para la elaboración de planes

de igualdad²⁶, mediante sesiones grupales. Esto unido a la realización de las jornadas formativas detalladas en el apartado 3.1, consideraciones previas.

En cuanto al trabajo de la comisión negociadora, esta puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, quienes intervendrán con voz, pero sin voto²⁷. Siendo esto así, la dirección de la empresa decide contar con una estudiante del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos con formación en planes de igualdad.

Al mismo tiempo, se informa a toda la organización, que se estaba en proceso de realizar un diagnóstico en materia de igualdad y la necesidad de su colaboración e implicación. Esta comunicación se realiza a través de correo electrónico, firmada por la dirección. Posteriormente, se realiza un cuestionario a toda la plantilla²⁸.

Acto seguido, se procede con el trabajo de recopilación y análisis cuantitativo y cualitativo²⁹.

3.2.3. Historia de la empresa

Autocentro Elektra S.L.U. es una empresa con espíritu joven y amplia experiencia, le avalan más de 30 años de trayectoria en el sector del recambio de vehículos.

3.2.4. La organización

La dirección de Autocentro Elektra, conduce a un equipo que supera los 90 profesionales. Esta plantilla aporta al negocio, su pasión por la venta y valores como la atención comercial, y la cooperación continua con clientes/as y colaboradores/as del sector.

²⁶ Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Píldoras formativas para la elaboración de planes de igualdad, disponible en <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, consultado el 18-11-2022.

²⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1. ed., Dykinson, Madrid, 2022. 192 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/219361>, pág. 119, consultado el 28-03-2024.

²⁸ Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Cuestionario de la web del ministerio, disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase5_Guia_pdi.pdf, consultado el 25-11-2022.

²⁹ Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, disponible en https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf, consultado el 22-11-2022.

3.2.5. Estructura organizativa

La empresa dispone de una sede central en el Polígono de la Alcudia de Elche y nueve delegaciones en Elche ciudad, Alicante, San Vicente del Raspeig, Crevillente, Petrer-Elda, Torrevieja, Orihuela, San Javier y Cartagena.

3.3. Síntesis del Diagnóstico de situación

Iniciado el análisis diagnóstico, el objetivo principal es conocer la situación en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, identificar y estimar la existencia de desigualdades y obstáculos que se puedan dar en la empresa. Al mismo tiempo, detectar necesidades, áreas de mejora que sirvan para determinar los cambios que aseguren la igualdad efectiva en Elektra.

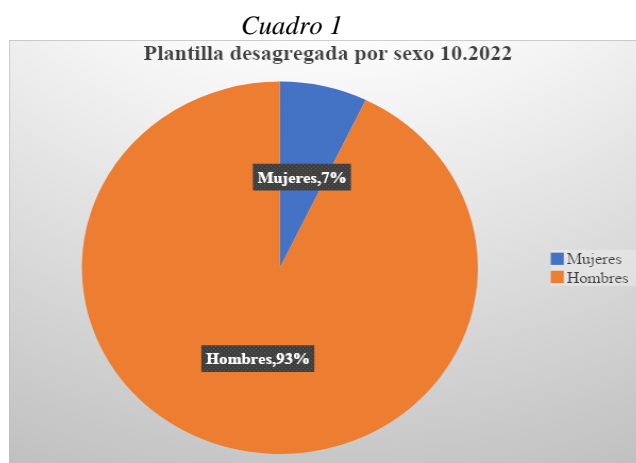
Una vez analizada la situación, la organización procede a diseñar el plan de igualdad, definiendo objetivos a partir de los desequilibrios detectados y negociando y aprobando las medidas en la mesa negociadora.

Finalmente, elaborado el plan, se procede a la implementación de las medidas establecidas para garantizar que todos los procesos de la organización se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

A continuación, detallaré los resultados del diagnóstico de situación de la empresa Autocentro Elektra, del que se ha eliminado parte del contenido por ser confidencial. El análisis aquí reflejado es el desarrollo de la fase anterior al diseño del plan de igualdad, así como un ejemplo práctico para cualquier empresa.

Posteriormente, en el punto 4 de este trabajo, se detalla el paso del diagnóstico al plan de igualdad.

3.3.1. Características de la empresa

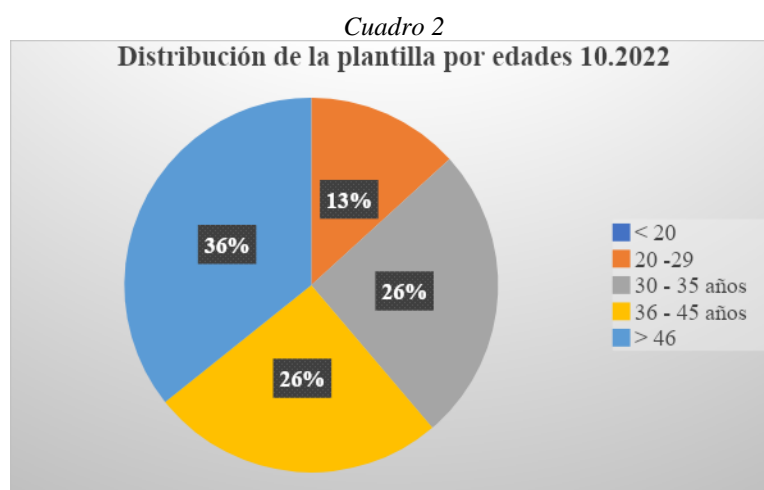


Fuente: Elaboración propia

El equipo de Autocentro Elektra es una plantilla masculinizada, distribuida en un 93% de hombres y 7% de mujeres. Existe una clara segregación horizontal en cuanto que predominan el género masculino más del 90% de los puestos de trabajo, siendo causante de esta segregación el sector de actividad.

Esta segregación laboral provoca que las mujeres se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino.

3.3.2. Características generales del equipo

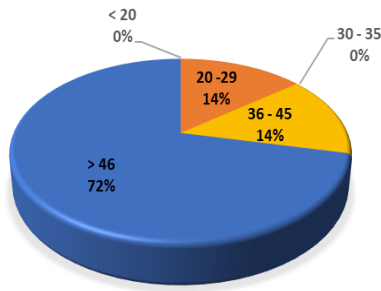


Fuente: Elaboración propia

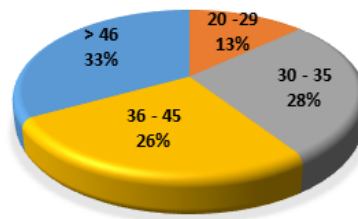
Como se aprecia en el cuadro de arriba, más del 60% del total de la plantilla está por encima de los 36 años de edad, esto está muy relacionado con la antigüedad de los/as trabajadores/as como se detalla en el cuadro correspondiente a este dato.

Cuadro 3

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE MUJERES POR EDADES 10.2022



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE HOMBRES POR EDADES 10.2022

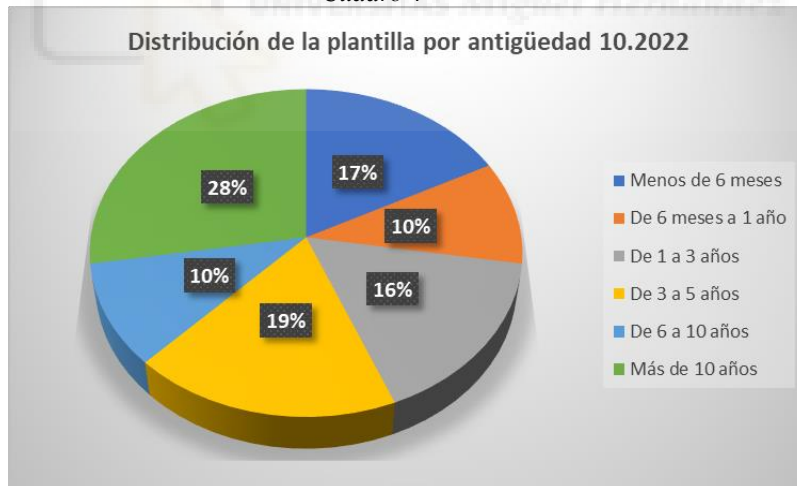


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la edad de las mujeres, más del 70% tienen más de 46 años, lo que pone de manifiesto que en la empresa la edad no genera obstáculo alguno. En lo que a los hombres se refiere, el rango de edad baja en más del 40% de la plantilla, situándose por debajo de los 36 años, debido al crecimiento continuo que requiere la incorporación de personas de forma constante, siendo el grueso de las incorporaciones en los puestos masculinizados y personas jóvenes que se incorporan en reparto o almacén. Por otro lado, están las personas entre 36 y 55 años que representan más del 50% de la plantilla.

Cuadro 4

Distribución de la plantilla por antigüedad 10.2022



Fuente: Elaboración propia

Tal como se indica al inicio del apartado anterior, la edad podría asociarse a la antigüedad en la empresa, el 56% del personal lleva más de tres años, el 16% entre uno y tres años y el 27% tiene relación laboral de menos de un año. Este dato es debido al continuo crecimiento de la organización, sobre todo en el último año en el que ha realizado dos nuevas aperturas y ha incorporado personal técnico para cubrir nuevos sectores de mercado.

Si analizamos estos datos de antigüedad respecto a las mujeres, el porcentaje que llevan más de diez años en la empresa, se sitúa en el 57%, lo que refleja una plantilla estable. Por otro lado, también queda reflejado que el crecimiento de la empresa se apoya en la incorporación de mujeres, por el 43% restante, con menos de tres años, aunque tímidamente por la segregación del sector.

En cuanto a los datos de los trabajadores hombres, el 25% tienen más de diez años de antigüedad. En el tramo de seis a diez años tenemos un 31%, que, aun siendo menos antigüedad, también refleja una plantilla estable en la parte masculina. El 15% de plantilla se encuentra en el tramo de uno a tres años y el resto, con menos de un año de antigüedad, representa un 29%, lo que vuelve a evidenciar el continuo crecimiento del negocio y las necesidades de incorporación de plantilla.

En conclusión, la antigüedad de las personas trabajadoras de la organización revela, además de estabilidad, escasa rotación y alta fidelidad. Así mismo obtenemos de estos datos que un elevado porcentaje de hombres tiene una antigüedad en la empresa superior a seis años, lo que se deberá tener en cuenta para el análisis retributivo.

3.3.3. Distribución de la plantilla

Tras el estudio de los datos de la distribución de la plantilla por categorías profesionales, en la que se concentra el mayor número de empleados/as es la de conductor/a-repartidor/a, que representa el 50% de la plantilla. Este puesto está masculinizado, ya que se compone de 48 hombres y 1 mujer.

El siguiente grupo que suma un alto porcentaje es el área comercial que representan un 28%, siendo estos puestos los de comercial-viajante, comercial-técnico/a y dependiente/a-vendedor/a. En estos tres puestos se evidencia un desequilibrio entre hombres y mujeres, consecuencia de la masculinización del sector. El resto de plantilla se reparte en personal de almacén y jefes/as de sección y algún puesto más técnico.

De otra parte, se refleja la segregación horizontal femenina en los puestos administrativos, evidenciando el problema estructural, donde la mujer continúa asociándose a profesiones en las que comenzó a incorporarse al trabajo. Estos puestos, en una gran mayoría, continúan ocupados por mujeres en prácticamente todos los sectores.

Por otro lado, si observamos los puestos de mandos intermedios, director/a de ventas, jefe/a de sección, compras, almacén o adjunto/a dirección, el 99% son hombres. Estos datos reflejan un sesgo de género en la categoría de personal de dirección, ya que únicamente el de dirección de administración está ocupado por una mujer. Este desequilibrio será relevante en el análisis retributivo.

Respecto al nivel formativo, no está directamente asociado con la exigencia del puesto. Para la incorporación de personal en Elektra, para un alto porcentaje de los puestos se valora la experiencia en la empresa y los conocimientos en el sector.

Por todo lo expuesto, no podemos determinar, por tanto, que exista desequilibrio entre estos factores entre mujeres y hombres, puesto que las cualificaciones son diversas en cada uno de los grupos profesionales.

3.3.4. Responsabilidades familiares de la plantilla

Cuadro 5

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os - 2022					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	3	3,06%	42	42,86%	45
1	2	2,04%	24	24,49%	26
2	2	2,04%	23	23,47%	25
3 ó más	0	0,00%	2	2,04%	2
TOTAL	7	7,14%	91	92,86%	98

Cuadro 6

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os - 2022					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1		9	17%	10
Entre 3 y 6 años			15	28%	15
Entre 7 y 14 años	1	2%	10	19%	11
15 o más años	2	4%	15	28%	17
TOTAL	4	8%	49	92%	53

Fuente: Elaboración propia

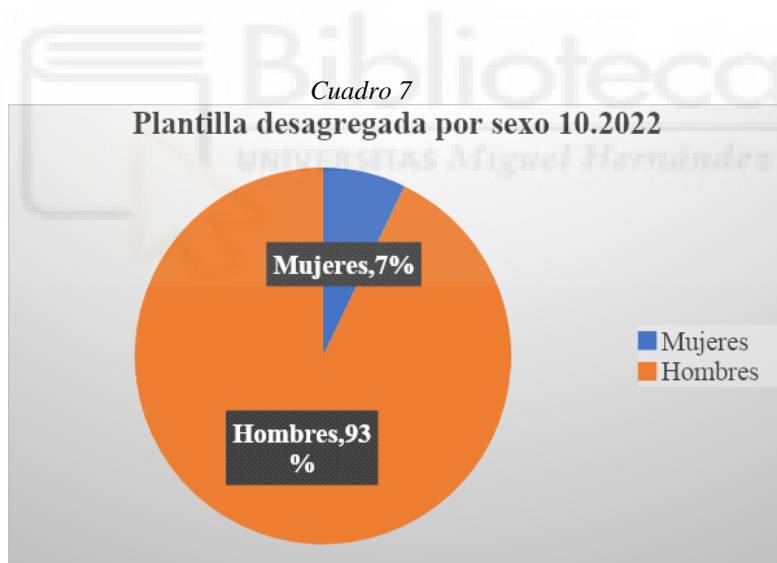
En el estudio de los datos contenidos en los cuadros cinco y seis, se observa que el porcentaje de la plantilla que tiene hijos es de más de un 50%. Este dato se corresponde

con el porcentaje de plantilla que se sitúa en la franja de edad mayor de 36 años. En cuanto a la franja de edad de los hijos, el 67% son menores de 14 años. Dentro de este grupo, el 17% son menores de tres años, lo que se relaciona con los permisos de paternidad y lactancia que han disfrutado cinco personas durante el último año.

Según las cifras indicadas, se refleja tanto la corresponsabilidad de la plantilla en el cuidado de hijos, como la contribución de la empresa en favorecer la conciliación. La organización además de cumplir con la ley en cuanto a permisos, apoya con flexibilidad horaria y adaptación de jornada para la conciliación.

3.4. Auditoría Retributiva³⁰

Como ya se menciona en las características de la empresa, Autocentro Elektra es una empresa masculinizada, en la que el 93% de la plantilla son hombres, frente a un 7% de mujeres.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurar que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales, respetan los criterios de adecuación,

³⁰ La Auditoría retributiva se establece en el RD 902/2020, que exige a todas las empresas que tengan como obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad la realización de esta auditoría. Esta tiene como objetivo obtener toda la información que permita verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad en materia retributiva. Esta garantía conlleva que el registro retributivo (obligatorio para todas las empresas), refleje las medias y medianas aritméticas de los trabajos de igual valor conforme a la valoración de puestos de trabajo que debe realizarse.

totalidad y objetividad. Además, deben cumplir con el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

Si tenemos ahora en cuenta el Convenio Colectivo del Comercio del Metal³¹, este expresa su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, en su disposición transitoria tercera:

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas empleadas.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable.

3.4.1. Valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo, requiere determinar todos los puestos presentes en la plantilla de la empresa y evaluar para cada uno de ellos la totalidad de los factores que se han incluido en la herramienta conforme a una escala³².

³¹ Convenio Colectivo para el sector del comercio del metal de la provincia de Alicante, cod.03000255011982, Boletín Oficial de Alicante núm. 242 de 22/12/2022. Disposición adicional tercera, página 55.

³² Tanto para el registro retributivo, como para la valoración de puestos de trabajo, es conveniente la utilización de las herramientas que pone el ministerio a disposición de cualquier interesado en la página web, <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>. La herramienta de VPT es voluntaria, pero su uso para realizar la valoración de puestos de trabajo garantiza que se está cumpliendo con la obligación vigente.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de Elektra, se realiza un análisis de sus puestos de trabajo que ha identificado 18 puestos, divididos en cuatro departamentos, englobados en tres áreas.

El resultado final, una vez introducidos estos puestos en la herramienta de valoración de puestos de trabajo, es de siete agrupaciones con sus correspondientes puntuaciones. Estos datos se van a introducir en el registro retributivo³³, la información que muestra nos ayudará a comprobar si la organización cumple en materia retributiva con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La estructura organizacional de esta empresa presenta diferencias significativas a tener en cuenta para esta auditoría retributiva, evidenciando:

Puestos feminizados: administración, y limpieza.

Puestos masculinizados: los puestos restantes.

3.4.2. Sistema Retributivo de Convenio

El sistema retributivo de la empresa se basa en el convenio colectivo³⁴ de aplicación. La remuneración del personal estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales: antigüedad, plus de convenio, plus de transporte.
- c) Complementos de puestos de trabajo de carácter no consolidable: Dietas
- d) Pagas extraordinarias y de beneficios.
- e) Complemento de mejora voluntaria: Por cargos de responsabilidad.
- f) Incentivos sobre ventas.

³³ En este apartado se han eliminado datos confidenciales de la empresa y sus puestos de trabajo. Los datos de la valoración deben ser traspasados al registro retributivo para poder realizar el análisis.

³⁴ Convenio Colectivo para el sector del comercio del metal de la provincia de Alicante, cod.03000255011982, Boletín Oficial de Alicante núm. 242 de 22/12/2022. Capítulo V, páginas 23-28.

3.4.3. Registro Retributivo³⁵

De acuerdo con el artículo 28.2 del ET, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla. Estos estarán desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

De conformidad con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET³⁶, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, 25%³⁷.

El periodo de referencia para el estudio de los datos retributivos de la empresa ha sido un año natural, desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

3.4.4. Importes equiparados según valoración de puestos de trabajo³⁸

En los datos resultantes del registro retributivo equiparado, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado), hemos encontrado diferencias superiores al 25% en el siguiente concepto:

Complemento salarial de Incentivos: Con una diferencia del 64% percepción de los hombres frente a las mujeres. Esta situación se justifica porque el concepto de incentivos está concentrado en las percepciones de los puestos de trabajo del área comercial, que son un 99,9% puestos ocupados por hombres.

³⁵ Tanto para el registro retributivo, como para la valoración de puestos de trabajo, es conveniente la utilización de las herramientas que pone el ministerio a disposición de cualquier interesado en la página web, <https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>.

³⁶ Artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, *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.*

³⁷ En este análisis es importante que los datos que se tengan en cuenta para el diagnóstico sean los que aparecen en las pestañas de "Importes equiparados" donde se han normalizado y anualizado los datos de retribuciones, y en la pestaña de "Importes equiparados Medianas, donde nos va a reflejar si existen diferencias superiores al 25% en las percepciones de hombres frente a mujeres.

³⁸ En este apartado se han eliminado datos confidenciales de la empresa, como distribución de la plantilla por bandas salariales y por categoría profesional y salario.

Por último, los incentivos que son superiores van en función de las ventas, que además aumentan en función del aumento de la antigüedad en la empresa y el crecimiento de la cartera de clientes. Estas diferencias nos dan un 30% del total de salario más en hombres que en mujeres.

3.4.5. Importes equiparados, Medianas, según valoración de puestos de trabajo³⁹

Por lo que respecta a los importes equiparados, medianas, las diferencias superiores al 25% en percepciones de hombres frente a mujeres es por los incentivos, recurrente en todo el análisis. Además, aquí lo encontramos también en la antigüedad, por el elevado porcentaje de hombres que tiene la plantilla. No se reflejan diferencias superiores al 25% en las percepciones medianas, extrasalariales.

En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas. Sobre la base de todo lo anterior, Elektra está dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

3.4.6. Infrarrepresentación femenina

El análisis de este aspecto en todos los departamentos de la empresa da como resultado infrarrepresentación femenina. En primer lugar, por la masculinización del sector y, en segundo lugar, por la ausencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección. Por consiguiente, existe un techo de cristal.

A partir de estas afirmaciones se considera necesario promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y puestos, en los que están infrarrepresentadas, con el fin de reducir la segregación horizontal y vertical.

3.4.7. Brecha salarial

En el análisis retributivo de la empresa, no se detecta brecha salarial, no obstante, sí que existe. En primer lugar, las mujeres en Elektra están en puestos de administración, tradicionalmente con remuneraciones más bajas que en puestos comerciales. Agregado a esto la dificultad de ascender por falta de puestos de responsabilidad en el área de

³⁹ En los dos apartados referentes a importes equiparados solo se incluyen datos globales, evitando datos confidenciales de la empresa.

administración. Todo lo anterior, unido a la masculinización del sector, genera una situación de dificultad de mejora de remuneración para las mujeres de la organización.

Según lo recogido, la empresa debe ser vigilante y detectar las claves retributivas que puedan dar lugar a una brecha salarial. Para ello debe analizar mínimo de forma anual el registro retributivo, además de promover medidas que favorezcan el crecimiento de la mujer en la empresa.

3.5. Análisis Cualitativo por Áreas⁴⁰

El diagnóstico debe incluir un análisis de cada una de las áreas que el RD incluye como materias mínimas⁴¹. Este contenido mínimo es importante en cuanto que, como se explica posteriormente, en el apartado 4.1, supone una exigencia indispensable para la aprobación del plan de igualdad una vez registrado en el REGCON.

Se incluye en este apartado, a modo resumen, las conclusiones y aspectos de mejora de cada área. Ambos son puntos relevantes con los que se buscan cambios que promuevan la igualdad en la organización y que definirán las medidas del plan de igualdad.

3.5.1. Proceso de selección y contratación

Conclusiones: Autocentro Elektra tiene una plantilla estable y fidelizada, contando con ella para incorporar a nuevo personal. La colaboración con empresas de trabajo temporal (ETT), permite a la empresa hacer frente a sus necesidades de personal y sirve como canal de reclutamiento para incorporación de plantilla.

Aspectos de mejora

- Proceso de reclutamiento y selección: Se debe asegurar incorporar los principios básicos de igualdad de oportunidades en el proceso de reclutamiento y selección de personal. Esta mejora se realizará mediante sensibilización y formación de las personas que participan en estos procesos.

⁴⁰ En este apartado de análisis cualitativo se omiten datos confidenciales de la situación de la empresa en cada una de las áreas incluidas.

⁴¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

- Acción positiva: Se procurará incorporar personas del sexo menos representado en los procesos de selección, ante personas con igual capacidad para desempeñar el puesto a cubrir.
- Demandas de personal y canales de difusión: Utilizar lenguaje inclusivo tanto en las ofertas que se publiquen como en la solicitud que se hace a las ETT.
- Difusión de las ofertas de trabajo: Evaluar los canales de difusión de las ofertas y diversificarlos con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.

3.5.2. Clasificación Profesional

Conclusiones: La plantilla está acogida a los grupos profesionales del convenio colectivo y tras el análisis del registro queda constancia que cada puesto se encuentra dentro de su grupo, independientemente de que el puesto sea para un hombre o una mujer.

En cuanto al análisis, según la valoración de puestos de trabajo realizada, se aprecia que en la empresa existen diferencias significativas entre los distintos puestos, siendo:

- Puestos feminizados: administración, PRL y limpieza
- Puestos masculinizados: los 15 puestos restantes.

Aspectos de mejora

- A fin de evitar en el futuro la existencia de sesgos de género y discriminación, se considera necesario disponer de un documento de descripción de puestos de trabajo, incluyendo responsabilidades, funciones y tareas. Con esta guía se realizarán los ajustes necesarios en la clasificación profesional, adecuando categoría a las tareas efectivamente realizadas. Esta mejora será una herramienta de valoración de puestos de trabajo ausente de sesgos de género.

3.5.3. Formación

Conclusiones: La empresa realiza formación ajustada a los requerimientos de los puestos actuales y con foco en la labor de ventas. Al centrarse en formación a medida, la organización debe asegurar que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades.

Existe preocupación por la capacitación de su equipo y se considera la formación un elemento motivador para la plantilla. Además, actualmente se encuentra en un proceso de incorporación de nuevas herramientas de gestión como es un Software de RR. HH. con el que trabajar en esta área de formación.

Aspectos de mejora

- Creación de un plan de formación a principio de año con necesidades de reciclaje o capacitación de toda la plantilla.
- Realización de calendario de formación y reciclaje, que establezca fechas en las que se diseña, canal de solicitud de formación y persona responsable y fechas de presentación del plan de formación anual. Este documento facilitará el acceso a recursos de formación, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla, la Igualdad de oportunidades.
- Tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla, para el reciclaje o la promoción.
- Mantener a todo el personal permanentemente actualizado en habilidades y competencias que pueden repercutir en la mejora de la posición de la organización y su mejora competitiva.

3.5.4. Promoción profesional

Conclusiones: En la organización se procura la promoción interna y se valoran las capacidades y el interés de evolucionar de los trabajadores y trabajadoras. Se tienen en cuenta para ello, los conocimientos del puesto de trabajo, los conocimientos del sector y la experiencia e historial profesional en la empresa. Además, es importante que su desempeño en el anterior puesto haya sido satisfactorio en rendimiento, motivación, implicación y compromiso con la empresa.

Aspectos de mejora

- Medidas para incentivar la incorporación de mujeres en la empresa.
- Sistema de promoción: Establecer información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

3.5.5. Condiciones de trabajo y Auditoría Salarial

Conclusiones: La empresa, además de cumplir con todas las condiciones de trabajo que establece el convenio colectivo, permite la flexibilidad, y promueve la no discriminación y la mejora de las condiciones laboral de mujeres y hombre en la organización. En esta área se contempla también el análisis realizado con la auditoría retributiva que aparece en el punto 3.4 de este documento.

Aspectos de mejora

- Trabajar aspectos relacionados con las condiciones de trabajo que mantengan la estabilidad laboral de la plantilla. Aspectos como la clasificación profesional, la formación, la conciliación y la retribución.

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

Conclusiones: Elektra, dado su compromiso con la igualdad, pondrá en marcha un plan de conciliación durante la realización de este diagnóstico, con el fin de promover la conciliación y corresponsabilidad.

Aspectos de mejora

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de considerar todas las necesidades.
- Plan de Conciliación: Elaborar un documento en el que se recojan todas las medidas de las que dispone actualmente la organización. Las medidas se referirán al fomento de la conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas empleadas

3.5.7. Infrarrepresentación femenina

Conclusiones: Es necesario promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y puestos, en los que están infrarrepresentadas, para reducir la segregación horizontal y vertical.

Aspectos de mejora

- Aumentar la formación a las mujeres a fin de que tengan acceso a puestos con responsabilidad en el futuro.
- Realizar seguimiento anual de incorporaciones o promociones desagregadas por sexo.

3.5.8. Retribuciones (Política Salarial)

Conclusiones: En la compañía se ha elaborado la valoración de los puestos de trabajo para poder realizar el análisis retributivo, conforme a esta clasificación. Se detecta la necesidad de revisar los factores y modificar los pesos de algunos conceptos para adaptarlos a la situación de la empresa.

Aspectos de mejora

- Implantar un sistema de valoración y evaluación del desempeño que permita utilizar criterios objetivos en los sistemas de revisión salarial, y de valoración de puestos de trabajo. Este sistema se realizará con el fin de eliminar obstáculos que dificulten las promociones o carrera de las mujeres y su efecto en el salario.
- Cambiar pesos de factores para la valoración de puestos de trabajo para próxima auditoría.

3.5.9. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo

La Ley Orgánica 3/2007 obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁴², es decir, a llevar a cabo un protocolo de prevención y denuncia de este tipo de acoso.

Conclusiones: Hasta la fecha, la empresa no ha realizado ninguna acción específica relacionada con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Si existe un procedimiento para la prevención/actuación contra los conflictos de violencia laboral, dentro del que se menciona el acoso sexual, que se ha entregado a toda la plantilla.

Aspectos de mejora

- Sensibilización a la plantilla en cualquier tipo de acoso, laboral, sexual, por razón de sexo, tecnológico, etc.
- Diseñar y aprobar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y designar comisión y persona instructora.
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso con la prevención del acoso.
- Comunicar a toda la plantilla el procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

⁴² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23 de marzo de 2007).

- Formar en mediación en violencia de acoso sexual y por razón de sexo.

3.5.10. Otros aspectos analizados

Estos son aspectos analizados no incluidos en el RD 901/2020⁴³, ya que este no impone un paquete mínimo de medidas sino solo un listado de materias que se deben de negociar en el diagnóstico. En base a esto, el plan de igualdad será más incisivo o menos en función de la voluntad de las partes.

Comunicación

Aspectos de mejora

- Difundir a la plantilla del Plan de Igualdad y su puesta en marcha.
- Incorporar el Plan de Igualdad a la web corporativa.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus objetivos y los resultados esperados
- Integrar en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades

Salud Laboral

Aspectos de mejora

- Solicitar a la mutua que haga los informes con perspectiva de género.
- Revisar que todos los documentos de la empresa están realizados con perspectiva de género.
- Revisar el lenguaje en todos los documentos y procedimientos de prevención.

Violencia de Género

Aspectos de mejora

- Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género

⁴³ RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. En el capítulo III, Contenido de los planes de igualdad, artículo 7. Diagnóstico de situación, solo indica que el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias, enumerando las consideradas imprescindibles, a tener en cuenta, ya que como se explica en el punto referido a los requerimientos de subsanación, es un aspecto de gran importancia. Por otro lado, en el artículo 8.3 indica que, el plan de igualdad contendrá, las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Aspectos de mejora

- Revisar el lenguaje no sexista escrito y visual en la WEB corporativa y en los documentos de acceso a la plantilla, como: Plan de Conciliación, Protocolo de Acoso, Plan de Igualdad, Procedimientos de trabajo.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y promuevan una imagen corporativa que evite potenciar estereotipos sexistas.

3.6. Conclusiones Generales del Diagnóstico

Autocentro Elektra presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de mujeres en la organización, debido a su segregación ocupacional. Es, por tanto, necesario un trabajo a conciencia para acercarse a una participación más equilibrada, o al menos a la consecución de una mayor participación de mujeres. La organización debe procurar eliminar la segregación ocupacional. En tal sentido, debe incluir una perspectiva de género, que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres, que así lo deseen, a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo. Todo ello implantando entre otras las siguientes medidas:

1. Revisar con perspectiva de género la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo.
2. Revisar el modo de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de candidaturas a través de distintos recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.
3. Realizar sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla de la organización.
4. En cuanto a la segregación horizontal, utilizar lenguaje no sexista e inclusivo en la publicación de las ofertas de empleo para contribuir a que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones.
5. Procurar, incorporar/idear medidas que contribuyan a paliar las diferencias de contratación debido a las circunstancias específicas de la organización.

6. La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea una ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.
7. Las medidas y acciones que Autocentro Elektra ya tiene contempladas en la gestión de la organización, junto con el Plan de Igualdad una vez aprobado, podían ser consideradas como un compromiso con la igualdad de oportunidades.

Se concluye aquí con el análisis de situación de Autocentro Elektra, reflejado en las conclusiones y aspectos de mejora. En consecuencia, se detecta la necesidad de intervención mediante el diseño, aprobación e implantación de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Finalizado el diagnóstico procedo a detallar cómo se llega de este al Plan de igualdad.

4. CAPÍTULO III. EL PLAN IGUALDAD

4.1. Del diagnóstico al Plan de Igualdad

Tal como se menciona en capítulo 3, el diagnóstico es la primera fase del plan que muestra la realidad de la empresa en un momento dado, con la que se efectúa un trabajo de análisis por áreas que van a servir de guía para el contenido del Plan de Igualdad.

Así mismo, cabe destacar que el diagnóstico de situación es también la parte central del plan y absolutamente necesario, ya que poner medidas de actuación al azar, podría tener consecuencias negativas. Entre esas consecuencias está la no aceptación del plan de igualdad por la autoridad legal.

La entrada en vigor de la reforma introducida por el RD Ley 6/2019, por la que se modifica el art. 46.2 LOIEMH, exige que el diagnóstico previo al plan de igualdad sea objeto de negociación. Esta exigencia, so pena de nulidad del plan de igualdad, como

consecuencia de la vulneración del derecho de libertad sindical de los sujetos legitimados no convocados al proceso⁴⁴. Por todo ello, una vez recopilada toda la información y trabajado con cada una de las herramientas de análisis, ambas partes tendrán que estudiar todos los datos y conclusiones que contiene el diagnóstico, la auditoría retributiva y discutir el contenido de los informes.

Se resalta igualmente, que el procedimiento de negociación del plan de igualdad, tanto en su fase de diagnóstico como en relación con las medidas evaluables que contendrá el propio plan, se tendrá que regir por la buena fe de ambas partes⁴⁵.

Por lo que se refiere a la empresa del caso práctico expuesto, Elektra, los componentes de la comisión negociadora han ido trabajando en el informe conteniendo el diagnóstico de cada área, conclusiones y soluciones de mejora. Una vez concluido este informe, la mesa convoca una reunión online. El objetivo de la reunión es que todas las partes puedan discutir los datos recopilados, así como las conclusiones emitidas.

Se realizan dos reuniones durante los 15 días posteriores a la finalización del diagnóstico, en la que se intercambian opiniones, se debaten propuestas y contrapropuestas, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo en las medidas y plazos que contendrían el plan de igualdad.

Ante la importancia de lo recogido y llegados a este punto de comenzar a diseñar el documento de plan, es conveniente remarcar que el art. 46.2 LOIEMH establece obligatoriedad la negociación de unas materias determinadas, como ya indiqué en el punto 3.5. Estas materias suponen una exigencia indispensable para la aprobación del plan de igualdad una vez registrado en el REGCON.

⁴⁴ SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1 ed., Dykinson, Madrid, 2022 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/219361>, pág. 103, consultado 29-03-2024.

⁴⁵ SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1 ed., Dykinson, Madrid, 2022 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/219361>, pág.102, consultado el 29-03-2024.

A fin de no pasar por alto ninguna de estas materias, es recomendable disponer como guía del índice de diagnóstico y plan de igualdad el ANEXO del RD 901/2020⁴⁶. Es igualmente recomendable que los puntos de cada área estén exactamente en el orden y escritos tal como aparecen en el RD, evitando así un requerimiento de subsanación, que explicaré en el punto 4.3. Resalto este aspecto, ya que el simple cambio de orden o título de la materia puede suponer no cumplir con los requisitos y en consecuencia tener que modificar tanto diagnóstico como plan de igualdad.

Ahora bien, el art. 8 de RD 901/2020 determina el contenido que tiene necesariamente que aparecer en el plan de igualdad, concretamente:

- A. Determinación de las partes que los conciertan.
- B. Ámbito personal, territorial y temporal.
- C. Informe del diagnóstico de situación de la empresa⁴⁷.
- D. Resultados de la auditoría retributiva⁴⁸.
- E. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- F. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- G. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- H. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación⁴⁹.
- I. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- J. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento.
- K. Procedimiento de modificación.

⁴⁶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

⁴⁷ En este punto solo se debe incluir las conclusiones de cada una de las áreas analizadas y las mejoras propuestas, que darán lugar a las medidas.

⁴⁸ Aquí tampoco debe ir toda la información de la auditoría, sino los datos resultantes del registro retributivo en cuanto a importes equiparados según valoración de puestos de trabajo, normalizado y anualizado, los importes equiparados, medianas y la situación en cuanto a infrarrepresentación femenina y Brecha salarial, datos incluidos en el punto 3.4 de este documento.

⁴⁹ El calendario de seguimiento y evaluación es una parte importante del contenido del plan de igualdad, como se verá en el punto 4.3 de requerimientos.

Finalizando este punto referido a los pasos a seguir para pasar del diagnóstico al Plan de Igualdad de Autocentro Elektra, se hace hincapié en la necesidad de ser flexibles y asertivos para lograr acuerdos entre las partes. Alcanzar consensos evitando la confrontación va a permitir hacer de esta parte del proceso un momento menos complejo que el análisis previo.

En las dos sesiones de trabajo realizadas por la mesa negociadora en Elektra, se diseñaron medidas sencillas de implantar, teniendo en cuenta la situación de la empresa. Asimismo, se negociaron prioridades y plazos que permitieran el cumplimiento, y ambas partes actuaron de buena fe y consensuaron cada medida. A pesar de todo ello, como explicaré en el capítulo cinco, hay que evitar ser muy optimistas en plazos. El proceso de implementar un plan de igualdad, supone para muchas empresas cambiar la cultura organizacional y para esto se requiere tiempo y sensibilización en cuestiones de género. De modo que la falta de ambos aspectos dificulta la adopción de cambios culturales.

4.2. El Registro en REGCON

El Real Decreto-Ley 6/2019 modifica la Ley Orgánica 3/2007 y establece la obligación de registrar todos los planes de igualdad⁵⁰. El RD en el artículo 1 incorpora las modificaciones del artículo 46 de la citada ley, incluyendo el 46.4:

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

Por otra parte, añade el punto 5(46.5), que indica que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en registro, que formará parte del Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

⁵⁰ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

El desarrollo reglamentario de esta obligación llegó en el art. 11 del RD 901/2020, imponiendo la obligación de inscribir todos los planes de igualdad, cualquiera que fuese su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, adoptados o no por acuerdo entre las partes. De conformidad con el art. 7 RD, se incorporará el resultado de la auditoría retributiva, así como un informe en el que se resume el diagnóstico y se relacionen sus principales conclusiones y propuestas. Igualmente, se adjuntará, con la solicitud de inscripción, el texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud⁵¹. Además, se requiere:

- El Acta de Constitución de la Comisión Negociadora firmada.
- El Acta de Reunión donde se aprueban los resultados del diagnóstico y las medidas de intervención firmadas por todos los miembros de la Comisión Negociadora.
- El Plan de Igualdad firmado por los miembros de la Comisión Negociadora.

Otro aspecto importante a tener en cuenta a la hora del registro es la Hoja estadística, esta es una de las novedades que habilitó el Registro de Convenios Colectivos⁵², que se puede encontrar en el Anexo 2.V del RD 901/2020. Esta hoja se ubica dentro de la misma plataforma, una vez se accede para realizar el registro. Ese paso implica responder preguntas acerca de los contenidos del plan:

- Plan de Igualdad
- Comisión Negociadora
- Diagnóstico de situación
- Contenido del plan de igualdad
- Seguimiento y evaluación

En consecuencia, es recomendable preparar las preguntas de la hoja estadística antes de iniciar el registro, evitando que la página expire y se pueda perder la información incorporada.

⁵¹ SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1. ed., Dykinson, Madrid, 2022. 192 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/219361>, pág. 141-142, consultado el 28-03-2024.

⁵² LÓPEZ RAMOS, Ana, “Registro en el REGCON del Plan de Igualdad”, AMALTEA Igualdad de Género, disponible en <https://www.planigualdadempresas.es/blog/regcon-registro-plan-igualdad>, consultado el 05-03-2024.

4.3. Requerimientos de subsanación

4.3.1. Requerimiento Autocentro Elektra

En este apartado se incluye el requerimiento de subsanación recibido un mes después de la inscripción del plan de igualdad en el Regcon⁵³.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U.

Expediente:

Fecha: 21/04/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN

Destinatario:

Localizador del Trámite:

Recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 22 de marzo de 2023, el texto del plan de igualdad de la empresa AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U., con NIF: B03664067 (Loc.) a los efectos de registro en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, pasamos a exponerles lo siguiente:

2.- AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U., ha constituido una comisión negociadora del plan de igualdad, según ha hecho constar en la pestaña de "Comisión Negociadora de la Hoja Estadística" del REGCON, integrada, en la parte social, por una representación conjunta de comité de empresa o delegados de personal y comisión sindical.

Con el fin de comprobar si la conformación de la comisión negociadora es la correcta (art. 5.2 y 3 del RD 901/2020) la empresa debe aportar la acreditación documental de la representatividad del banco social de la comisión negociadora de los centros de trabajo que no disponen de representación legal de los trabajadores:

- a) Habiéndose negociado con un representante de CCOO, y teniendo en consideración que UGT (elegir la que proceda) también tiene la condición de sindicato más representativo, se requiere a la comisión negociadora que aporte las comunicaciones dirigidas a UGT y, en su caso, a los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- b) La respuesta de los sindicatos y la identificación de la persona designada para formar parte del banco social en representación de los centros que carecen de representación legal.

www.miles.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302

⁵³ Se han eliminado datos confidenciales de la empresa y datos personales.



3.- El artículo 8 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, recoge el “**Contenido mínimo de los planes de igualdad**”. En el documento presentado como Plan de Igualdad de la empresa AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U., no se recogen los siguientes apartados:

a) Determinación de **las partes que lo conciertan**.

Respecto a la representante de **CCOO** se deberá acreditar por el citado sindicato que **D^a** dispone de autorización para ejercer dicha representación.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

Se recuerda que tal y como prevé el artículo 7.1 del R.D. 901/2020, el diagnóstico de situación se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

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

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se ha hecho referencia a las materias resaltadas en negrita, por lo que debe concluirse que el plan de igualdad no cumple con los requisitos mínimos previstos en el R.D. 901/2020.

El diagnóstico inicial debe reflejar la situación de partida de la empresa en lo referido a las materias listadas con anterioridad, no ajustándose a dicho análisis la inclusión de estas materias en las medidas e indicadores utilizadas en la definición de objetivos. Se requiere, por tanto, a la comisión negociadora que incluya la totalidad de materias anteriormente listadas en el diagnóstico inicial del plan de igualdad.

En el requerimiento cabe destacar el punto 3, sobre el contenido mínimo de los planes de igualdad, aspecto comentado anteriormente por su importancia. Este se refiere al diagnóstico y plan de igualdad registrado, que sí contenía estas materias, pero referenciadas algunas de ellas de forma distinta



h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Debe recordarse que el apartado 2.f) considera contenido mínimo del plan la "descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida". Sin embargo, el apartado 2.h) ordena establecer un calendario de actuaciones. De ello, cabe concluir que el legislador establece dos obligaciones perfectamente diferenciadas y, por tanto, debe establecerse en el plan de igualdad no solo los plazos de ejecución de las medidas sino un calendario (con determinación de fechas) para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

La información que consta en el plan de igualdad presentado se refiere a los plazos de ejecución (implantación) de las distintas medidas propuestas, sin que se aclaren las fechas en las que se realizarán los seguimientos y evaluaciones de cada una de ellas, que es lo que exige el apartado 2. h) al que se hace referencia en el presente punto.

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

Tratándose de una comisión paritaria, no se aclara el procedimiento (arbitraje, adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, etc.) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Tales apartados deberán formar parte del Plan de Igualdad, dado que tienen naturaleza de "**contenido mínimo**" de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020 anteriormente citado.

4.- Así, se requiere que, una vez hechas las correcciones expresadas en este requerimiento, se envíe la versión definitiva del Plan de Igualdad tanto en formato "pdf" firmado por todos los miembros de la comisión negociadora en todas sus hojas (incluidos los anexos que formen parte del mismo) como en formato "Word".

Les recordamos que el texto del plan de igualdad en formato Word y en formato pdf deben coincidir en su contenido, han de ser idénticos.

Todos los documentos han de ser originales con firma manuscrita o digital.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Por todo lo expuesto, se efectúa la presente notificación a la comisión negociadora al objeto de que procedan a enviarnos la referida documentación o, en su caso, a efectuar las alegaciones que estimen pertinentes, y ello a través del apartado "*Contestación requerimiento Autoridad Laboral*" en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, quedando entretanto en suspenso el trámite del expediente, e indicándoles que si así no se hiciera se les tendrá por desistidos de su petición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68 y 21 en relación con el artículo 95 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE del 12 de junio).

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, se comunica que el transcurso del plazo máximo legal para resolver el presente procedimiento y notificar su resolución queda en suspenso, tal y como prevé el artículo 22.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,



FIRMADO POR:
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302

4.3.2. Respuesta a requerimiento Autocentro Elektra

A fin de que pueda ser de utilidad a otras empresas como ejemplo o guía práctica de respuesta a requerimientos sobre registro de plan, se incluye la respuesta de Elektra. Tras esta respuesta y la consiguiente subsanación quedó registrado e inscrito el plan de igualdad de la empresa.

CONTESTACIÓN REQUERIMIENTO AUTORIDAD LABORAL

Convenio o Acuerdo: AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U.

Expediente:

Fecha: 05/05/2021

Localizador del Trámite:

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN De Fecha: 21/04/2023

Recibido comunicado de subsanación con fecha 21.04.2023 y Expediente: 90/11/0683/2023, se ha procedido a la modificación de los siguientes apartados:

1º Siguiendo indicaciones del **punto 1** del requerimiento, procedemos a subsanar el error ...

2º Siguiendo indicaciones del **punto 2** del requerimiento en el que se solicita la comprobación de si la conformación de la comisión negociadora es la correcta (art. 5.2 y 3 del RD 901/2020) la empresa debe aportar la acreditación documental de la representatividad del banco social de la comisión negociadora de los centros de trabajo que no disponen de representación legal de los trabajadores:

a) En cuanto a las comunicaciones dirigidas a UGT y CCOO, solicitando formar parte de la comisión negociadora, confirmamos que se realizan el día 03/12/2021 a ambos sindicatos, adjuntamos correo "**Escrito comunicación y apertura de la negociación del plan de igualdad**". Además, se pone en copia en otra comunicación a UGT en la respuesta de CCOO, y no se recibe respuesta hasta la fecha de la primera reunión el 90/02/2022, en la que se conforma la mesa negociadora.

b) La respuesta de los sindicatos y la identificación de la persona designada para formar parte del banco social en representación de los centros que carecen de representación legal., adjuntamos:

- Correo respuesta de CCOO confirmando participación en la mesa negociadora, "**Respuesta comisiones obreras**"

- "**Acta 1ª reunión plan de igualdad 2022**", de constitución de la mesa negociadora donde se identifica a **[Redacted Name]**, Representante del sindicato CC.OO., legitimada para negociar el convenio colectivo, respecto de los centros de trabajo sin representación.

3º Siguiendo indicaciones del **punto 3 a)** del requerimiento, la "Acreditación de (eliminado por confidencial) ", de autorización para ejercer representación por parte de CCOO no ha llegado a fecha de hoy, por lo que queda pendiente de remitir tan pronto dispongamos de ella.

4º Siguiendo indicaciones del **punto 3 c)** del requerimiento en referencia al informe diagnóstico, se ha procedido a su revisión y ampliación en las materias referidas en el artículo 7.1 del R.D. 901/2020 en el diagnóstico y a su revisión e inclusión de las materias no referidas en el I Plan de igualdad, según indicaciones, adjuntamos:

- "**Acta subsanación Diagnóstico I Plan de Igualdad. 04.05.2023**"

5º Siguiendo indicaciones del **punto 3 h)** del requerimiento, se han modificado en el I Plan de Igualdad los aspectos referidos a seguimiento y evaluación de las medidas y el Plan. Y siguiendo indicaciones del **punto 3 k)** del requerimiento, se ha modificado el procedimiento de modificación del I Plan de Igualdad, adjuntamos:

- "**Acta subsanación y aprobación Plan de Igualdad. 04.05.2023**"

6º Enviamos versión definitiva del I Plan de Igualdad de Autocentro Elektra S.L.U., una vez realizadas las subsanaciones solicitadas.

4.4. El Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad Elektra, responde de forma coherente a la situación de la empresa reflejada en el diagnóstico, al tiempo que especifica las fases y fechas previstas para la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones o medidas que contiene el plan⁵⁴.

Se incluye en el ANEXO I el documento de Plan de Igualdad de Autocentro Elektra S.L.U.⁵⁵, registrado en el REGCON con fecha 22 de marzo de 2023, subsanado y contestado el requerimiento el 04 de mayo de 2023, quedando inscrito en el mismo con Código 90128102112023 el 31 de mayo de 2023.

Aunado a este el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, cumpliendo la Ley Orgánica 10/2022.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U.
Expediente: [REDACTED]
Fecha: 31/05/2023
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: [REDACTED]
Código 90128102112023.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa AUTOCENTRO ELEKTRA, S.L.U. (Loc:XV36FR82).

LA DIRECTORA GENERAL
P.D. (Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
[REDACTED]

⁵⁴ SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, y NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1. ed., Dykinson, Madrid, 2022. 192 p., disponible en <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaumh/219361>, pág. 102, consultado el 28-04-2024.

⁵⁵ Se incluye una versión reducida, excluyendo el apartado de normativa y diagnóstico que ya aparece en los capítulos iniciales de este TFG, el Plan de Igualdad completo se puede descargar del REGCON ya que es público, disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatad>.

5. CAPÍTULO IV. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1. Dificultades, logros y desafíos

Los Planes de Igualdad en el ámbito laboral pueden ser percibidos por muchas empresas como una imposición. Esta percepción hace que la dirección de las organizaciones se quede ancladas en la parte negativa de cumplir con una obligación. Esto es debido a los plazos ajustados que han tenido que cumplir, el coste extra que le haya podido suponer, y los dolores de cabeza por el gran volumen de información a recopilar. Estos aspectos negativos no son, por tanto, un buen inicio para implantar las acciones del plan de igualdad, que son el verdadero foco de esta y de entender esta norma como una oportunidad de mejora para la empresa.

En el caso de Autocentro Elektra nos hemos encontrado con la misma problemática que muchas otras empresas. Es decir, que una vez registrado y aprobado el plan de igualdad, tras un arduo trabajo previo, la implementación encuentra barreras de no fácil previsión. No obstante, también se consigue el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo que contribuye a enriquecer la cultura de la organización.

5.1.1. Dificultades

Cambio cultural: La cultura organizacional necesita acciones para poder cambiarla, pero también necesita tiempo, y a corto plazo los resultados de las acciones para promover la igualdad de género resultan difícil de ver.

Una de las medidas prioritarias ha sido la sensibilización de la plantilla, por considerar que la sensibilización en cuestiones de género y diversidad es lo que va a permitir la adopción de cambios culturales y comportamientos inclusivos en la plantilla. El resultado de esta prioridad ha quedado muy lejos de la intención, que era realizar esta sensibilización en los primeros tres meses de implantación.

La dificultad de obtener el resultado esperado se ha debido a diversos condicionantes: en primer lugar, una organización con una plantilla que supera las 120 personas, distribuida en 11 centros de trabajo, en diferentes ciudades de la provincia de Alicante y

Murcia. En segundo lugar, el elevado coste individual de cada formación. Y para finalizar, siendo la mayor barrera, el fuerte ritmo de trabajo, que hace compleja la realización de formación de varias personas del equipo a la vez.

En Elektra el ritmo de trabajo es muy alto desde que se abren las puertas hasta el cierre. Los equipos de trabajo funcionan como un engranaje en el que en el momento que falta una pieza se tensionan. Por tanto, para disponer de esas horas de formación se debe organizar con mucha anticipación y coordinar muy bien el equipo de trabajo. Todo ello supone una dificultad y la consiguiente dilatación temporal en la implementación.

Segregación ocupacional: Elektra es una empresa con fuerte segregación horizontal, en un sector masculinizado y con una cultura de prácticas, que perpetúan la desigualdad de género. No se trata, sin embargo, del fruto de una estrategia empresarial de disuasión de entrada de trabajadoras. Es un modelo de relaciones laborales existente en estos sectores. Este modelo conlleva a la contratación por medio de redes informales, donde la selección se hace a través de guías masculinos que funciona como barrera para la incorporación de mujeres.

5.1.2. Logros

El compromiso por parte de la alta dirección es una parte fundamental y sin duda en esta empresa existe el apoyo a la igualdad de género y la diversidad. Este compromiso lleva a la gerencia a tomar la decisión de incorporar una persona para crear el área de RR. HH. que será la responsable de implantar las medidas

Otro logro que se puede observar en la organización con la implementación del plan de igualdad, es el cumplimiento con proyectos derivados que están consiguiendo una mejora organizativa, eficacia, eficiencia, satisfacción del empleado;

- ✓ la implantación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo,
- ✓ la implantación del Protocolo de acoso laboral,
- ✓ la puesta en marcha de un Plan de Conciliación,
- ✓ la creación de un manual de lenguaje no sexista,
- ✓ y la implantación de procesos de reclutamiento, selección, formación y promoción,

Y, por último, quiero destacar como un logro, la incorporación de mujeres en puestos masculinizados, en la empresa y en el sector. En el primer año de implementación del plan, se han incorporado dos mujeres al puesto de dependiente-recambista, y tres mujeres en el puesto de reparto.

5.1.3. Desafíos

En cuanto a los desafíos para la implementación, en Elektra se enfatiza en la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género enquistados en el ámbito laboral. Esto tendría como consecuencia alcanzar un modelo empresarial más igualitario y equitativo. Rompiendo estos estereotipos se conseguirá entre otros aspectos:

1. Aumentar la incorporación de mujeres en puestos masculinizados.
2. Agilizar el proceso de implantación de medidas y, por tanto, la mejora de la empresa en materia de organización empresarial, como proceso clave para el desarrollo del empleado.

5.2. Puesta en marcha y seguimiento de las medidas

El Plan de Igualdad de Autocentro Elektra se registra a finales de marzo de 2023 y es en ese momento cuando se ponen en marcha las primeras acciones.

- Presentación del Plan de Igualdad a toda la plantilla de Elektra.
- Primeros grupos de formaciones de Sensibilización en Igualdad y Protocolo de Acoso.
- Formación de mediadores para protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y protocolo de acoso laboral⁵⁶.

⁵⁶ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define y especifica el acoso sexual y por razón de sexo, además de establecer medidas para hacerle frente, como las incluidas en el Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que indica: *Las empresas deberán (...) y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.* Dar cauce a estas denuncias a través de la mediación presenta reticencias, que ya dejó entrever el protocolo de Estambul. Este proceso de resolución de conflictos como cualquier otro, no es adecuado para aplicar en todas las situaciones. Si la persona se siente amenazada participar en una mediación la pondría en una situación de inseguridad. Los mediadores, de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, deben de ser prudentes a la hora de determinar si hay circunstancias que justifiquen que la mediación es apropiada.

Se incluye en el ANEXO II y ANEXO III el primer y segundo informe de seguimiento del Plan de Igualdad de Autocentro Elektra. Respecto al primero, se presenta el documento de informe y el acta, no se incluyen fichas de las medidas al no contener avances en esa fecha por la paralización temporal del proceso de implementación, como se explica en el propio documento. El segundo informe incluye las fichas de seguimiento para que sirvan de ejemplo o guía de trabajo.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

6.1. Conclusiones

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres continúa siendo un desafío en la sociedad actual. A pesar de los avances legislativos y los esfuerzos para promover la igualdad en el mercado laboral, todavía persisten estereotipos.

Existe así mismo, falta de compromiso de las organizaciones, lo que dificulta, ya no la creación de un plan de igualdad, sino de su correcta implementación para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Como queda evidente a lo largo de este documento, la elaboración de un plan de igualdad, para las empresas de más de 50 trabajadores/as, supone una obligación legal. Este plan obtiene de forma temporal un compromiso de la dirección, pero no una implicación sincera y prolongada que implique a toda la organización y acabe formando parte de sus valores y cultura. Sin embargo, no es algo que se deba reprochar, en cuanto que, con la complejidad del proceso de elaboración de diagnóstico y posterior plan de igualdad, se acaba generando cansancio y malestar, consiguiendo que sea el simple cumplimiento legal el único objetivo.

Finalizado este trabajo concluyo con lo siguiente:

PRIMERO: Normativa

Las empresas en general y las pequeñas y medianas empresas en particular se han enfrentado a la necesidad del cumplimiento de una obligación legal con disparidad de regulaciones, textos legislativos, reglamentos publicados con posterioridad a las fechas marcadas para el cumplimiento de las normativas. Añadido a esto las modificaciones de leyes por falta de concreciones, y herramientas de ayuda tardías.

SEGUNDO: Complejidad del proceso

Las organizaciones han realizado diagnósticos, a través de un trabajo intenso. En muchas ocasiones mediante un análisis con perspectiva de género, que resulta difícil realizar sin la información y/o formación previa en esta materia. A pesar de que la administración proporciona guías y herramientas que apoyan la realización del plan de igualdad, los textos de estos manuales no resultan en todo caso de fácil interpretación. La normativa es compleja y la recopilación de datos resulta laboriosa cuando la empresa no tiene implantados procesos de recogida y análisis de datos.

Añadido a todo lo anterior, la falta de recursos, de información y sensibilización sobre la importancia de la igualdad. Con todo ello, el proceso acaba conllevando aumento de costes, sobrecarga de trabajo, siendo problemático y engorroso.

En consecuencia, estos obstáculos han empujado a las empresas a invertir tiempo y costes en realizar muchos seminarios, webinars, congresos, cursos que en muchos casos únicamente consistían en compartir dudas con otras empresas en la misma situación. El plan de igualdad de Autocentro Elektra no ha quedado libre de ninguno de los aspectos detallados, por lo que al enfrentarse a la complejidad de su realización decidieron incorporar recursos que les facilitase el proceso y se adaptará a sus posibilidades.

TERCERO: Negociación colectiva

La negociación colectiva, no ha sido un aspecto a destacar en el diseño del plan de igualdad en Autocentro Elektra, ya que la negociación con la parte social ha sido muy fácil. No obstante, la apuesta del legislador en la participación legal de este instrumento ha generado malas experiencias en muchas empresas. Estas se han encontrado con diagnósticos bloqueados por la parte sindical, ante una representación legal de los trabajadores no sensibilizada para formar parte de una comisión negociadora.

Además, algunas empresas han visto bloqueadas acciones positivas de igualdad por cuestiones relacionadas con otros aspectos de la empresa, como puede ser la retribución, interés que no necesariamente tiene que estar relacionado con la igualdad.

CUARTO: Diagnóstico

Como he mencionado a lo largo de este trabajo el diagnóstico es el pilar fundamental y fase principal del plan. Plasmar la realidad de la empresa abordando las materias de contenido mínimo con perspectiva de género, lo convierte en una herramienta eficaz que detecte las áreas donde se requiere actuar con la finalidad de alcanzar la igualdad. No realizar el diagnóstico puede conllevar consecuencias como: que no se acepte el plan de igualdad, que las medidas que se pongan en marcha no sean efectivas en la organización y que se pongan en marcha acciones que generen pérdida de recursos económicos y humanos.

QUINTO: Implementación

La implementación de un plan de igualdad supone un desafío que requiere un enfoque integral en toda la organización, desde la alta dirección hasta el personal de primera línea. Requiere igualmente trabajar para crear conciencia, capacitar, dar pequeños pasos cada día. Así mismo se trata de romper resistencias, medir y ajustar la estrategia a las situaciones que vayan apareciendo en el día a día y que difícilmente se han podido tener en cuenta al poner sobre papel el Plan de Igualdad.

Por consiguiente, no es posible implementar un plan de igualdad en ninguna organización sin este compromiso de considerar la igualdad como un pilar estratégico en la empresa. Este compromiso es el que va a conseguir desarrollar un equipo de trabajo justo e igualitario. En este equipo las oportunidades, derechos y responsabilidades serán los mismos para mujeres y hombres.

En cuanto a Autocentro Elektra, al igual que en muchas otras empresas, existe el apoyo a la igualdad de género y la diversidad, pero también muchos otros aspectos del día a día de un negocio que eclipsan el poder tener el apoyo directivo para implementar eficazmente los planes de igualdad.

SEXTO: Eficacia

En muchos casos, las empresas no reconocen la existencia de desigualdades en sus organizaciones. Esta falta de reconocimiento no solo dificulta la implementación de las medidas correctoras de esta situación, si no que hace ineficaces las que se consiguen implantar. El compromiso inicial de poner en marcha el plan de igualdad, impulsado por la necesidad de cumplir con la obligación legal, se reduce en la fase de implantación. Esto ralentiza la implantación de medidas, reduciendo la eficacia del plan en cuanto a visibilidad de mejoras o cambios sustanciales.

No obstante, una vez pasado el agitado proceso de la fase inicial, se requiere poner el foco en las acciones de género. No es tan importante el tratar de implantar sin sentido todas las medidas, sino el hacerlo de forma que sea eficaz para la organización. El propósito es que se vayan dando pasos para conseguir los objetivos marcados. Un plan de igualdad es dinámico y flexible, las medidas deben ser sencillas de aplicar y efectivas para la empresa y la plantilla. Por lo tanto, los plazos se pueden modificar si en el proceso de calendarizar hemos sido muy optimistas. Como se ha mencionado previamente en este documento, implantar un plan de igualdad supone cambiar la cultura organizacional y para esto se requiere tiempo y sensibilización en cuestiones de género.

En conclusión, la falta de estos dos aspectos, tiempo y sensibilidad, dificulta la adopción de cambios culturales. Hay que dar tiempo a la organización para comprobar la eficacia de los planes de igualdad, teniendo en cuenta que la vigencia de estos es de cuatro años.

SÉPTIMO: Indicadores de éxito

Independientemente de los objetivos marcados y los indicadores establecidos para evaluar las medidas del plan, hay otros indicadores menos officiosos que también nos facilitan el éxito de implementación, como, por ejemplo:

1. Cuando hay nuevas incorporaciones el onboarding lo realizan habitualmente los Encargados de tiendas, por la circunstancia de la empresa, son 11 centros distribuidos en la provincia de Alicante y Murcia. Estos encargados son los primeros que han recibido la formación en sensibilización de igualdad y tienen ya interiorizado presentar el plan de igualdad y los protocolos de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo en el primer día de trabajo.

2. Además, ofrecen a estas nuevas incorporaciones la posibilidad de realizar en los primeros días la formación para la sensibilización.
3. Otro indicador es que muchas de las personas trabajadoras solicitan el realizar este curso de forma voluntaria y sin interrumpir sus horas de trabajo. A pesar de las mencionadas dificultades de implementar esta formación de sensibilización.
4. El mayor éxito es la incorporación de mujeres en puestos de trabajos masculinizados.

OCTAVO: Beneficio para la empresa de un plan de igualdad

Quiero subrayar la necesidad de concienciar a las empresas a considerar los planes de igualdad más que como un cumplimiento legal, un paso hacia la profesionalización, sobre todo en cuanto a Pymes. Esto es debido a que el desarrollo del trabajo, tanto previo, diagnóstico, como posterior plan, conlleva mejoras de procesos, organizativa y de imagen. Estas mejoras contribuyen a la eficiencia, eficacia y por supuesto, a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Considero que para avanzar en el proceso de integrar la igualdad en el ámbito laboral puede que la obligatoriedad de implantación de estos planes sean solo un pequeño paso. Porque este reto requiere, entender que la igualdad es un principio que beneficia a la sociedad en su conjunto con la participación tanto de mujeres como de hombres en cualquier ámbito. Entendido este beneficio se podrá construir un entorno donde toda persona pueda alcanzar su máximo potencial en una organización sin limitación alguna.

NOVENO: Mejora del proceso

Para concluir quiero expresar que en mi opinión el medio para alcanzar el objetivo que pretende la normativa, de promover la igualdad en el ámbito empresarial, no ha sido el más efectivo para las pequeñas y medianas empresas, como Elektra. Cimento esta valoración tanto en mi experiencia con la práctica realización de este proyecto en Autocentro Elektra. También en las experiencias compartidas de empresas en la misma situación, de formadores en igualdad, y de opiniones de compañeros y compañeras, asesores, personal de recursos humanos, así como con la lectura de artículos, libros, revistas, etc.,

Esta falta de efectividad se demuestra en la exigencia en el cumplimiento de plazos que en muchas ocasiones no estaban ni el desarrollo reglamentario. Así como en las diversas modificaciones de leyes por su falta de concreción en los objetivos que persigue. Estas cuestiones además han hecho que las personas encargadas de los planes de igualdad en las empresas pusieran el foco en no cometer errores en el proceso más que en el objetivo real de la ley.

6.2. Propuestas de mejora

Finalizo este trabajo, permitiéndome sugerir al legislador, en retrospectiva, poner en marcha esta obligación con un proceso más sencillo y menos estresante, quizá adaptado al tamaño de las empresas. Una primera fase sería implantar una obligatoriedad inicial de realizar “Auditoría Social” en las empresas. La mayoría de estas ya realizan la auditoría contable, es algo que les resulta familiar y aunque la información es diferente, puede ser una primera fase que sea bien aceptada. En un segundo paso, se ofrecería a las empresas la formación de sensibilización en igualdad, aspecto que considero primordial para comenzar un proceso de diseño de plan de igualdad. Finalizando con el tercer paso de creación del plan en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Normativa

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23 de marzo de 2007).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE, núm. 215, de 07 de septiembre de 2022).

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Convenio Colectivo para el sector del comercio del metal de la provincia de Alicante, cod.03000255011982, Boletín Oficial de Alicante núm. 242 de 22/12/2022. Disposición adicional tercera, página 55.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE núm. 51 de 01 de marzo de 2023).

Bibliografía

DÍAZ SANTIAGO, María José, “Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina”. SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, núm. 94, 2019.

LIRA, Emma, “Olympe de Gouges, la revolucionaria olvidada”, FOCUSONWOMEN, disponible en <https://focusonwomen.es/olymppe-gouges-la-revolucionaria-olvidada/>, consultado el 28-03-2024.

LÓPEZ RAMOS, Ana, “Registro en el REGCON del Plan de Igualdad”, AMALTEA Igualdad de Género, disponible en <https://www.planigualdadempresas.es/blog/regcon-registro-plan-igualdad>, consultado el 05-03-2024.

NIETO ROJAS, Patricia, *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*, 1. ed., Dykinson, Madrid, 2021.

RODRIGUEZ, Yolanda y BERBELL, Carlos, “Cuatro mujeres fundamentales en la lucha por la igualdad de derechos en España”, CONFILEGAL, disponible en <https://confilegal.com/20200805-4-grandes-mujeres-luchado-la-igualdad-derechos/>, consultado el 28-03-2024.

SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar, NIETO ROJAS, Patricia, *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, 1. ed., Dykinson, Madrid, 2022.

Webgrafía

Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Webgrafía Igualdad en la Empresa, 100 palabras para la igualdad, disponible en <https://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad.pdf>, consultado el 10-04-2024.

Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Cuestionario de la web del ministerio, disponible en https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/fase5_guia_pdi.pdf, consultado el 25-11-2022.

Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, disponible en https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_pdi.pdf, consultado el 22-11-2022.

Igualdad en la empresa-Ministerio de Igualdad, Kit para la implantación de medidas de igualdad, disponible en https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_incluyente.pdf, consultado el 15-02-2023.

Igualdad en la Empresa-Ministerio de Igualdad, Píldoras formativas para la elaboración de planes de igualdad, disponible en <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>, consultado el 18-11-2022.

Mujeres con Ciencia, <https://mujeresconciencia.com/2023/03/05/ni-por-favor-ni-por-favora/>, consultado el 30-03-2024.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, consultado el 21-02-2024.

ANEXOS

Anexo I - Documento Plan de Igualdad Autocentro Elektra S.L.U. Registro n°. 90128102112023

Anexo II – Primer informe seguimiento de implantación de medidas del Plan de igualdad de 31 de julio 2023.

Anexo III - Segundo informe de seguimiento de implantación de medidas del Plan de igualdad de 02 de octubre de 2023.





I PLAN DE IGUALDAD DE AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. 2023-2026

Aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Representantes Empresa

Juan Baldomero Martínez
María Isabel García

Representación Legal Trabajadores

Evangelina Cánovas
Raquel Antich

Fecha: 20 de marzo de 2023 (Subsanación 04.05.2023)

ÍNDICE

1.- Presentación de AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.	3
2.- MARCO NORMATIVO	4
3.- EL COMPROMISO ELEKTRA CON LA IGUALDAD	6
3.1. Ámbito personal y territorial	6
3.2. Vigencia del Plan de Igualdad	7
3.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	7
4.- SITUACIÓN IGUALDAD	7
4.1. Objetivos del Plan de Igualdad	7
4.2. Informe diagnóstico de situación de igualdad	9
4.3. Auditoría Retributiva	11
5.- PLAN DE IGUALDAD	13
5.1. Plan de Igualdad, áreas de actuación, medidas, prioridades y recursos	14
5.2. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	27
5.3. Sistema de seguimiento, evaluación y medición de las medidas y el Plan de Igualdad	27
5.4. Calendario de seguimiento, evaluación de las medidas y el Plan de Igualdad	28
5.5. Procedimiento de modificación	29
5.6. Calendario de actuaciones	30
5.7. Anexos	32
Anexo I -	33
Anexo II -	50

1.- Presentación de AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.					
NIF	B03664067					
Domicilio social	C/ CERRO DE LOS SANTOS, 1 – 03290 ELCHE(ALICANTE)					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	COMERCIO					
CNAE	4532 - Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor. 4661 - Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas.					
Descripción de la actividad	Comercio al por menor de accesorios y piezas de recambio para vehículos terrestres.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Centros en Provincia de Alicante y Provincia de Murcia Ámbito de actuación/comercio a nivel Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	90	Total	97
Centros de trabajo	10 centros (8 centros en Provincia Alicante + 2 centros en Provincia de Murcia)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	4	Total	5

Autocentro Elektra S.L.U., se dedica a la comercialización al por mayor y al por menor de piezas y repuestos para la automoción, especialistas en recambios eléctricos, mecánicos y desde el 2019 también en recambio para vehículos industriales.

2. MARCO NORMATIVO

3.- EL COMPROMISO ELEKTRA CON LA IGUALDAD

En Autocentro Elektra, apostamos por la igualdad y la no discriminación. Somos conscientes de que debemos trabajar por la consecución de la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

Manifestamos nuestro compromiso para trabajar en consecución en el principio de igualdad de forma proactiva, aplicando todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

3.1. Ámbito personal y territorial

El presente Plan de Igualdad, es un conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se plantean en el mismo.

Este Plan es de aplicación en todos los centros de la empresa Autocentro Elektra S.L.U., engloba a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa, y a todas las personas que se incorporen a la misma en el futuro.

El ámbito territorial de aplicación del plan es en todos los centros que la empresa dirige actualmente, así como los que puedan incorporarse en el crecimiento de la misma. Los centros operativos a fecha 2023 son diez: Polígono de la Alcudia de Elche, Elche ciudad, Alicante, San Vicente del Raspeig, Crevillente, Petrer-Elda, Torrevecija, Orihuela, San Javier y Cartagena.

3.2. Vigencia

La vigencia del I Plan de Igualdad de Autocentro Elektra es desde 2023 hasta 2026. Su entrada en vigor será en el momento de su aprobación por la comisión negociadora, y las partes se comprometen a comenzar la negociación para la renovación con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia del mismo, a fin de que su duración no exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

El presente Plan podrá ser revisado durante su vigencia si así lo considerasen de mutuo acuerdo la representación sindical y la empresa.

3.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Dirección de la empresa, como por la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, a través de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como una persona Representante del sindicato CC.OO., por los centros de trabajo sin representación.

Por parte de la Representación Legal de los trabajadores

Por Parte de la Empresa

4.- SITUACIÓN IGUALDAD

4.1. Objetivos del Plan de Igualdad

Este Plan se establece con la finalidad de integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Autocentro Elektra S.L.U., y para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificada por el RD ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Con el Plan establecemos los siguientes objetivos globales:

1. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres a todas las categorías, grupos, departamentos, áreas de la organización, especialmente en los puestos donde no tienen representación y en puestos de responsabilidad.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla
3. Garantizar el principio de igualdad retributiva a toda la plantilla.
4. Establecer un programa de formación en igualdad de oportunidades entre los empleados.
5. Establecer una cultura de diversidad y respeto en el lugar de trabajo.
6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar promoviendo la corresponsabilidad, de la plantilla.
7. Favorecer una cultura empresarial con la que afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
9. Utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa, evitando todo sesgo sexista.
10. Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a las siguientes materias: Selección y contratación, formación, promoción, retribuciones, conciliación, comunicación, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral.

Así como los siguientes objetivos específicos de cada una de las materias diagnosticadas mediante la auditoría retributiva tal como prevé el artículo 7.1 del R.D. 901/2020. Cada uno de estos objetivos específicos, se incorpora en cada una de las medidas.

- Cultura y Gestión empresarial: Garantizar que la perspectiva de género se incluye en la cultura y la gestión empresarial, promoviendo la igualdad de oportunidades a través de campaña de sensibilización.
- Proceso de Selección y Contratación: Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Formación: Sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla. Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla.

- Promoción Profesional: Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción de personal.
- Comunicación: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Facilitar la difusión a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad, los principios que lo inspiran, sus objetivos y los resultados esperados.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promuevan la corresponsabilidad.
- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo: Promocionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Salud Laboral: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Condiciones de trabajo: Garantizar la Igualdad de trato, la no discriminación, la mejora de las condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo.
- Retribuciones: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres según el principio de igual retribución por trabajos iguales y de igual valor.
- Clasificación profesional: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.
- Infrarrepresentación femenina: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Áreas y puestos, en los que están infrarrepresentadas. (reducir segregación horizontal y vertical).
- Apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género: Garantizar que la cultura empresarial incluye su compromiso con la lucha contra la violencia de género.

4.2. Informe diagnóstico de situación de igualdad

5.- PLAN DE IGUALDAD

5.1. Plan de Igualdad, áreas de actuación, medidas, prioridades y recursos

Tras los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación de Autocentro Elektra, y para dar un impulso en la integración del principio de igualdad en la empresa y poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de 37 medidas, agrupadas en 12 áreas.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa, se ha establecido prioridad de implantación, se han diseñado indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión de los recursos, así como los responsables de implantación y seguimiento de las actuaciones.

Se ha incluido en cada una las medidas el cronograma de implantación a realizar en los próximos 4 años, teniendo en cuenta la prioridad marcada, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Autocentro Elektra S.L.U.

Área de actuación	1.- CULTURA Y GESTIÓN EMPRESARIAL						
Objetivos que persigue	Garantizar que la perspectiva de género se incluye en la cultura y la gestión empresarial, promoviendo la igualdad de oportunidades a través de campaña de sensibilización.						
Medidas	<p>1.1.- Difundir la campaña de sensibilización del Ministerio de Igualdad, “10 gestos en tu empresa”.</p> <p>1. Sesión al personal responsable de selección de personal del GESTO 1 Acceso al Empleo</p> <p>2. Sesión al personal de Dirección del GESTO 2 Igualdad Salarial</p> <p>3. Sesión a la plantilla del GESTO 3 “Ambiente Laboral libre de Acoso Sexual</p> <p>4. Sesión al personal de Administración y Mandos Intermedios del GESTO 4 Comunicación y Lenguaje No Sexista</p> <p>5. Sesión al personal de Dirección y Mandos Intermedios del GESTO 5 Acceso a puestos de Responsabilidad</p> <p>6. Sesión al personal de Dirección, Mandos Intermedios y RR.HH. del GESTO 6 Conciliación</p> <p>7. Sesión al personal de Dirección, Mandos Intermedios y RR.HH. del GESTO 7 “Corresponsabilidad en el empleo”.</p> <p>8. Sesión al personal responsable de la formación decálogo nº8 “Formación para la igualdad de Oportunidades en el empleo</p> <p>9. Sesión al personal Dirección, Mandos Intermedios y RR.HH. del GESTO 9 Las TIC para la igualdad de oportunidades</p> <p>10. Sesión a toda la plantilla del GESTO 10 Principios de igualdad en nuestra empresa</p>						
Prioridad	MEDIA						
Responsables	Área de RRHH y Comisión de Igualdad						
Recursos asociados	Flyers 10 gestos						
Indicadores de seguimiento	1.1.- Nº de Gestos difundidos, Medios utilizados y Listado de Material						
Cronograma de implantación							
Medidas	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 1.1	Gesto 1	Gesto 2	Gesto 3	Gesto 4 y 5	Gesto 6 y 7	Gesto 8 y 9	Gesto 10

Área de actuación	2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
Objetivos que persigue	Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades.							
Medidas	<p>2.1.- Asegurar incorporar los principios básicos de igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal, desarrollando un procedimiento interno escrito para el proceso de reclutamiento y selección.</p> <p>2.2.- Formación de las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección, con la realización de un curso de reclutamiento y selección para las personas que vayan a realizar el trabajo de selección.</p> <p>2.3.- Publicar en las ofertas de trabajo nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Creando una plantilla de solicitud de personal a las ETT y a cualquier otro canal de difusión de demanda de personal, con lenguaje no sexista.</p> <p>2.4.- En los procesos de selección, ante igualdad de capacitación, se tenderá a seleccionar a la persona perteneciente al género menos representado en dicho puesto.</p> <p>2.5.- Informar del Plan de Igualdad y de sus medidas a las nuevas incorporaciones.</p> <p>2.6.- Colaborar con centros formativos para incorporar mujeres en puestos con menor representación.</p>							
Prioridad	ALTA: 2.1 / 2.3 / 2.4 / 2.5 MEDIA: 2.2 / 2.6							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados	Curso de reclutamiento y selección 250 €							
Indicadores de seguimiento	<p>2.1.- Procedimiento interno proceso de reclutamiento y selección</p> <p>2.2.- Curso de formación realizado / nº personas que realizan curso</p> <p>2.3.- Nº Ofertas publicadas con el compromiso / nº total de ofertas publicadas</p> <p>2.4.- Informe estadístico de incorporaciones desagregado por sexos y por puestos</p> <p>2.5.- Nº de incorporaciones con información Plan de Igualdad/ Nº total incorporaciones</p> <p>2.6.- Nº incorporaciones a través de centros formativos desagregado por sexos</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 2.1								
Medida 2.2								
Medida 2.3								
Medida 2.4								
Medida 2.5								
Medida 2.6								

Área de actuación	3.- FORMACIÓN							
Objetivos que persigue	Sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla. Facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla.							
Medidas	3.1.- Puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla. 3.2.- Realizar un procedimiento de solicitud de formación y reciclaje 3.3.- Difusión a la plantilla del procedimiento.							
Prioridad	ALTA: 3.1 MEDIA: 3.2 / 3.3							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados	Sensibilización en Igualdad 500 €							
Indicadores de seguimiento	3.1.- N° de personas formadas/sensibilizadas en Igualdad / N° total plantilla. 3.2.- Procedimiento de solicitud de formación y reciclaje + N° personas informadas/N° total plantilla 3.3.- N° personas que han utilizado el procedimiento / N° personas que han realizado formación							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 3.1								
Medida 3.2								
Medida 3.3								

Área de actuación	4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL							
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción de personal.							
Medidas	4.1.- Realizar un procedimiento interno que defina los criterios objetivos de promoción e informar a la plantilla. 4.2.- Publicar todas las vacantes a toda la plantilla para que puedan acceder a las promociones, mediante tablón de anuncios y portal del empleado. 4.3.- Respuesta a las solicitudes tras la finalización del proceso, con motivos de la selección y opciones de mejora para futuros procesos.							
Prioridad	ALTA: 4.3 MEDIA: 4.1 / 4.2							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	4.1.- Procedimiento promoción 4.2.- N° de candidaturas y N° de personas que promocionan desagregadas por sexos/áreas/puestos 4.3.- N° de respuestas realizadas de solicitudes desagregadas por sexos							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 4.1								
Medida 4.2								
Medida 4.3								

Área de actuación	5.- COMUNICACIÓN							
Objetivos que persigue	<p>Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p> <p>Facilitar la difusión a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad, los principios que lo inspiran, sus objetivos y los resultados esperados.</p>							
Medidas	<p>5.1.- Actualizar los documentos de gestión y comunicación de la empresa para incorporar uso del lenguaje inclusivo y no sexista, utilizando guías Ministerio.</p> <p>5.2.- Revisar anualmente las imágenes y comunicación de la empresa, visual y escrita para corregir contenido con estereotipos de género (página web, folletos informativos, comunicaciones corporativas, etc.).</p> <p>5.3.- Puesta en marcha de la Presentación del Plan de Igualdad a toda la plantilla.</p> <p>5.4.- Incluir en el pie de correo de mail el compromiso de la empresa con la Igualdad.</p>							
Prioridad	ALTA: 5.3 / 5.4 MEDIA: 5.1 / 5.2							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	<p>5.1.- Nº de documentos revisados y actualizados</p> <p>5.2.- Listado de materiales revisados y cambios realizados</p> <p>5.3.- Registro de comunicación del Plan de Igualdad y lugar de acceso al Plan de Igualdad</p> <p>5.4.- Registro de comunicaciones</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 5.1								
Medida 5.2								
Medida 5.3								
Medida 5.4								

Área de actuación	6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
Objetivos que persigue	Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promuevan la corresponsabilidad.							
Medidas	<p>6.1.- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de reuniones periódicas.</p> <p>6.2.- Realizar una encuesta anual para conocer necesidades de la plantilla en este aspecto.</p> <p>6.3.- Realizar un Plan de Conciliación que recoja todas las medidas de las que dispone la empresa e informar a la plantilla.</p> <p>6.4.- Incorporar/Actualizar el Plan de Conciliación con las novedades legislativas que se publiquen.</p>							
Prioridad	ALTA: 6.1 / 6.3 MEDIA: 6.2 / 6.4							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	<p>6.1.- Nº de personas informadas y Nº de personas que hacen uso de las medidas desagregado por sexo</p> <p>6.2.- Verificación de la encuesta realizada y nº de propuestas puestas en marcha e incorporadas al Plan de Conciliación</p> <p>6.3.- Plan de Conciliación</p> <p>6.4.- Evolución y cronograma de novedades legislativas incorporadas al Plan de Conciliación e informadas a la plantilla</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 6.1								
Medida 6.2								
Medida 6.3								
Medida 6.4								

Área de actuación	7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO							
Objetivos que persigue	Promocionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.							
Medidas	<p>7.1.- Difundir del Protocolo de Prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, mediante jornadas de formación por centros realizada por la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo y los Representantes Legales de los trabajadores. (Protocolo incluido en ANEXO I)</p> <p>7.2.- Realizar una formación en mediación para el protocolo de acoso a la persona responsable del mismo.</p>							
Prioridad	ALTA: 7.1 / 7.2							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados	Curso de mediación 110 €							
Indicadores de seguimiento	<p>7.1.- Registro email enviado a la plantilla para acceso a protocolo</p> <p>7.2.- Registro formación mediación responsable del protocolo</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 7.1								
Medida 7.2								

Área de actuación	8.- SALUD LABORAL							
Objetivos que persigue	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres en la empresa.							
Medidas	<p>8.1.- Revisar con perspectiva de género las evaluaciones de riesgo y el Plan de prevención.</p> <p>8.2.- Difundir a toda la plantilla el Protocolo de Acoso Laboral y procedimiento de denuncia, mediante comunicación global a la plantilla.</p> <p>8.3.- Realizar curso de Mediación ante conflictos de Acoso.</p>							
Prioridad	ALTA: 8.1 / 8.2 / 8.3							
Responsables	Gestor/ Prevención de Riesgos y Dirección General							
Recursos asociados	Curso de mediación 110 €							
Indicadores de seguimiento	<p>8.1.- Verificar revisión de documentos revisados para incorporar la perspectiva de género</p> <p>8.2.- Registro comunicación a la plantilla para conocimiento y acceso a protocolo y modelo de denuncia y acciones de difusión realizadas y nº de plantilla formada.</p> <p>8.3.- Registro formación mediación responsable del protocolo</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 8.1								
Medida 8.2								
Medida 8.3								

Área de actuación	9.- RETRIBUCIONES							
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres según el principio de igual retribución por trabajos iguales y de igual valor.							
Medidas	9.1.- Revisión y análisis de la actual política salarial para mantener la igualdad retributiva entre hombres y mejores. 9.2.- Revisión de conceptos retributivos, complementos salariales y extrasalariales para que correspondan a criterios objetivos y neutros. 9.3.- Realizar un documento de sistema de incentivos que asegure que la política retributiva responde a criterios objetivos y neutros.							
Prioridad	ALTA: 9.1 / 9.2 MEDIA: 9.3							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	9.1.- Verificar revisión de la actual política salarial 9.2.- Listado de conceptos y criterios a los que corresponden 9.3.- Documento Sistema de Incentivos							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 9.1								
Medida 9.2								
Medida 9.3								

Área de actuación	10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.							
Medidas	10.1.- Realizar un documento de Descripción de puestos de trabajo incluyendo responsabilidades, funciones y tareas, que permita realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, adecuando categoría a las tareas efectivamente realizadas y sea una herramienta de valoración de puestos de trabajo.							
Prioridad	ALTA: 10.1							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	10.1.- Documento Descripción puestos de trabajo							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 10.1								

Área de actuación	11.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA							
Objetivos que persigue	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes Áreas y puestos, en los que están infrarrepresentadas. (reducir segregación horizontal y vertical).							
Medidas	11.1.- Impartir formación a las mujeres que puedan ser o tengan acceso a puestos con responsabilidad que incluyan contenidos de liderazgo, gestión de equipos para potenciar el acceso a puestos de responsabilidad. 11.2.- Establecer acuerdos con centros de formación para selección de candidaturas para potenciar acceso a mujeres a puestos en los que están infrarrepresentadas. 11.3.- Seguimiento anual de incorporaciones o promociones desagregadas por sexo. 11.4.- Firmar acuerdos de colaboración con Entidades sociales que desarrollen programas de inserción laboral para mujeres							
Prioridad	ALTA: 11.2 / 11.3 MEDIA: 11.1 / 11.4							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	11.1.- Nº de formaciones realizadas 11.2.- Nº de mujeres incorporadas desde centros o programas formativos y puestos 11.3.- Informe anual desagregado por sexo de incorporaciones y promociones 11.4.- Acuerdos firmados y personas incorporadas a través de acuerdos							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 11.1								
Medida 11.2								
Medida 11.3								
Medida 11.4								

Área de actuación	12.- APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO							
Objetivos que persigue	Garantizar que la cultura empresarial incluye su compromiso con la lucha contra la violencia de género							
Medidas	12.1.- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social, reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. 12.2.- Difusión a la plantilla de los derechos y medidas de protección contra la violencia de género.							
Prioridad	ALTA: 12.1 / 12.2							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	12.1.- Verificar elaboración y difusión del documento 12.2.- Registro de difusión, Medios utilizados y Listado de Material							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 12.1								
Medida 12.2								

Área de actuación	13.- CONDICIONES DE TRABAJO							
Objetivos que persigue	Garantizar la Igualdad de trato, la no discriminación, la mejora de las condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo.							
Medidas	<p>13.1.- Desarrollar documento interno escrito que incluya, descripción puestos de trabajo con responsabilidades, funciones y tareas, que permita el control, valoración y evaluación del trabajo con perspectiva de género.</p> <p>13.2.- Todas las medidas incluidas en este Plan de igualdad afectan a las condiciones de trabajo de la plantilla, mujeres y hombres, por lo que se medirá de forma transversal como afectan a este objetivo.</p>							
Prioridad	ALTA: 13.1							
Responsables	Área de RRHH y Dirección General							
Recursos asociados								
Indicadores de seguimiento	<p>13.1.- Documento descripción puestos de trabajo con responsabilidades, funciones y tareas.</p> <p>13.2.- Encuesta anual para conocer la satisfacción de la plantilla en cuanto a las condiciones de trabajo y resto de aspectos incluidos en las medidas.</p>							
Cronograma de implantación								
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Medida 13.1								
Medida 13.2								

5.2. Implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se crea para interpretar el contenido del Plan, dinamizar su implantación y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Comisión paritaria: Para la realización del seguimiento de las medidas de este plan de igualdad se constituye una comisión paritaria o comisión de seguimiento del plan de igualdad que quedará constituida de un lado por la representación de la empresa y del otro por la representación legal de los trabajadores, siendo estas personas parte de los componentes de la comisión negociadora del Plan de Igualdad,

Por parte de RLT:
Evangelina Cánovas García

Por parte de la empresa:
María Isabel García Clemente

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- Dinamización de ejecución de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

5.3. Sistema de seguimiento, evaluación y medición de las medidas y del Plan de Igualdad

Sistemática de seguimiento: En cada medida se indica la persona, departamento o área responsable de cada acción.

El seguimiento se realizará actualizando la ficha de acción correspondiente dentro de su periodo de implantación, utilizando el modelo de ficha de seguimiento incluido en el ANEXO II.

Trimestralmente los responsables de las medidas realizarán un informe con el estado el estado de las acciones y lo enviarán a las personas responsables del plan de igualdad, es decir a la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Incluirán los indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción e informarán de cualquier dificultad o retraso. Las fechas será:

- Entre el 15 y 30 de junio
- Entre el 15 y 30 de septiembre
- Entre el 10 y 20 de diciembre

Semestral se realizará una reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan (Comisión Paritaria), revisando el estado de las acciones y la necesidad de mejoras para su cumplimiento, tras la que se realizará un acta que se enviará a todas las personas participantes en la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. Las fechas serán:

- 30 de junio (si es festivo se pasará al día siguiente laborable)
- 20 de diciembre (si es festivo se pasará al día siguiente laborable)

Se dotará al comité de los recursos necesarios para realizar este seguimiento periódico, que se registrará en las fichas de acción correspondiente y en las actas de las reuniones del comité.

Sistemática de evaluación y medición del Plan de Igualdad: A la finalización del segundo año de implantación del plan y a la finalización de su vigencia, se elaborará un informe de seguimiento y evaluación que recopilará toda la información sobre el Plan de igualdad y su evolución, incluyendo:

- Diagnóstico de situación actual y su comparativa con el diagnóstico de situación presentado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Análisis de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas, indicadores de estas y nivel de cumplimiento.

Las fechas del informe serán: 20 de diciembre de 2024 y 20 de diciembre de 2026

Durante la evaluación del plan se verificará si los resultados obtenidos se ajustan a los objetivos establecidos, si ha mejorado la situación de partida y si se han cumplido los objetivos.

Cuando las actuaciones hayan sido eficaces, se podrán fijar nuevas acciones para el período siguiente.

Cuando las actuaciones no hayan sido eficaces para alcanzar los objetivos, se propondrán nuevas acciones que puedan ser más efectivas para alcanzar el objetivo.

5.4. Calendario de seguimiento y evaluación de las medidas y el Plan de Igualdad

REUNIONES/ INFORMES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS Y EVOLUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	2023			2024			2025			2026		
	30 A B R I L	30 J U N	30 S E P	30 A B R I L	30 J U N	30 S E P	30 A B R I L	30 J U N	30 S E P	30 A B R I L	30 J U N	30 S E P
Informe estado acción y presentación a comisión de seguimiento y evaluación												
Reunión Comisión de Seguimiento y Evaluación y emisión de Acta												
Reunión Comisión de Seguimiento y Evaluación para diagnóstico, comparativa y emisión de informe de evolución												

5.5. Procedimiento de modificación

El órgano encargado de la modificación es la Comisión de seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

En el caso de que surjan discrepancias sobre alguna de las medidas durante el periodo de vigencia del Plan, la Comisión pedirá asesoramiento externo a la organización con el fin de garantizar la objetividad. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

De acuerdo al artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, los planes de igualdad se revisarán cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán mediante SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS, por lo que las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

5.6. Calendario de actuaciones

Nº	MEDIDA	2023				2024				2025		2026	
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1S	2S	1S	2S
1	1.1.- Difundir la campaña de sensibilización "10 gestos"												
2	2.1.- Asegurar incorporar los principios básicos de igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección.												
	2.2.- Formación de las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección.												
	2.3.- Publicar en las ofertas de trabajo nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.												
	2.4.- En los procesos de selección, ante igualdad de capacitación, se tenderá a seleccionar a la persona del género menos.												
	2.5.- Informar del Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.												
	2.6.- Colaborar con centros formativos para incorporación mujeres.												
3	3.1.- Puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.												
	3.2.- Realizar un procedimiento de solicitud de formación.												
	3.3.- Difusión procedimiento a la plantilla.												
4	4.2.- Realizar un procedimiento interno que defina los criterios objetivos de promoción e informar a la plantilla.												
	4.3.- Publicar todas las vacantes a toda la plantilla para que puedan acceder a las promociones.												
	4.4.- Respuesta a las solicitudes tras la finalización del proceso de selección.												
	4.1.- Realizar un procedimiento de promoción de mujeres.												
5	5.1.- Actualizar los documentos de gestión y comunicación de la empresa con lenguaje inclusivo y no sexista.												
	5.2.- Revisar anualmente las imágenes y comunicación de la empresa, corrigiendo contenido con estereotipos de género.												
	5.3.- Puesta en marcha de la Presentación del Plan de Igualdad a toda la plantilla.												
	5.4.- Incluir en el pie de correo de mail el compromiso de la empresa con la Igualdad.												
6	6.1.- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad.												
	6.2.- Realizar una encuesta anual sobre conciliación.												
	6.3.- Realizar un Plan de Conciliación.												
	6.4.- Incorporar/Actualizar el Plan de Conciliación con las novedades legislativas que se publiquen.												

Nº	MEDIDA	2023				2024				2025		2026	
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1S	2S	1S	2S
7	7.1.- Difundir del Protocolo de Prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.												
	7.2.- Realizar una formación en mediación para el protocolo.												
8	8.1.- Revisar con perspectiva de género las evaluaciones de riesgo y el Plan de prevención.												
	8.2.- Difundir a toda la plantilla el Protocolo de Acoso Laboral.												
	8.3.- Realizar curso de Mediación ante conflictos de Acoso.												
9	9.1.- Revisión y análisis de la actual política salarial.												
	9.2.- Revisión de conceptos retributivos, complementos salariales y extrasalariales para que correspondan a criterios objetivos y neutros.												
	9.3.- Realizar un documento de sistema de incentivos que asegure que la política retributiva responde a criterios objetivos y neutros.												
10	10.1.- Realizar un documento de Descripción de puestos de trabajo.												
11	11.1.- Impartir formación a las mujeres que puedan ser o tengan acceso a puestos con responsabilidad.												
	11.2.- Establecer acuerdos con centros de formación para selección de candidaturas.												
	11.3.- Seguimiento anual de incorporaciones o promociones desagregadas por sexo.												
	11.4.- Firmar acuerdos de colaboración con Entidades sociales que desarrollen programas de inserción laboral para mujeres												
12	12.1.- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.												
	12.2.- Difusión a la plantilla de los derechos y medidas de protección contra la violencia de género.												
13	13.1.- Desarrollar documento interno escrito que incluya, descripción puestos de trabajo con responsabilidades, funciones y tareas.												
	13.2.- Encuesta anual para conocer la satisfacción de la plantilla en cuanto a las condiciones de trabajo y resto de aspectos incluidos en las medidas.												

5.7. Anexos

Anexo al presente Plan de Igualdad, y formando parte integrante del mismo se incluyen los siguientes documentos:

ANEXO I.- “Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Autocentro Elektra”

ANEXO II.- “Ficha de seguimiento y evaluación de medidas Plan de Igualdad”

**ANEXO I**

MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

- 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

- 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
- 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
- 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
- 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
- 2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Autocentro Elektra quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Autocentro Elektra asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la empresa. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Autocentro Elektra no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Elche, a 01 marzo de 2023

Juan Baldomero Martínez Ruíz
Gerente Autocentro Elektra S.L.U.

2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Autocentro Elektra, formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Autocentro Elektra. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Autocentro Elektra., así como de aquellas personas que presten

servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la dirección de la empresa. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

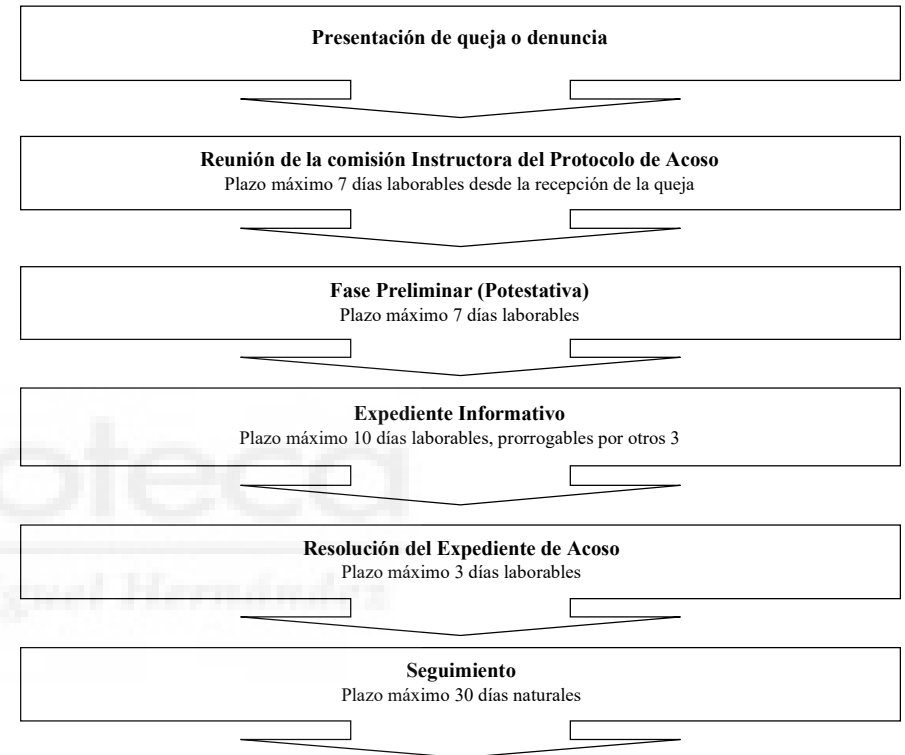
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

**2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

María Isabel García, Dirección de Administración

María Isabel Martínez, Gestora de Riesgos Laborales

María Teresa Morgan, Oficial Administración

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Evangelina Cánovas, Representante Legal de los/as trabajadores/as

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.**, María Teresa Morgan Lorca, Oficial Administración, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Autocentro Elektra, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas Autocentro Elektra, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Autocentro Elektra, habilita la cuenta de correo electrónico protocoloacoso@auto-elektra.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre

cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. En esta investigación se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo sí, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 1. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 2. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de **AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.**, el 06 de marzo de 2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico manteniéndose vigente durante 2023-2027.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
 Apellidos:
 DNI:
 Puesto:
 Tipo contrato/Vinculación laboral:
 Teléfono:
 Email:
 Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
 Grupo/categoría profesional o puesto:
 Centro de trabajo:
 Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

ANEXO II

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

ANEXO II



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

1. Datos generales

- Razón social AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.
- Fecha del informe: 31.07.2023
- Periodo de análisis 20.03 AL 31.07 DE 2023
- Órgano/Persona que lo realiza: Mari Carmen Candela – Técnica de RRHH

2. Información de resultados para cada área de actuación

Se adjuntan las Fichas de seguimiento de las medidas indicadas abajo, con periodo de implantación desde el registro del Plan de Igualdad hasta el 30.06.2023 (*1º y 2º trimestre del 2023*), incluyendo cada una de ellas los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación y consecución del objetivo, además de incluir la información sobre el proceso de implantación y el impacto en la corrección de desigualdades y mejoras en la organización.

- Medida 1.1
- Medida 2.3
- Medida 2.4
- Medida 2.5
- Medida 2.6
- Medida 3.1
- Medida 5.3
- Medida 5.4
- Medida 6.3
- Medida 7.1
- Medida 7.2
- Medida 8.2
- Medida 8.3
- Medida 11.2
- Medida 11.4



15 medidas programadas para los trimestres 1º y 2º del 2023

- ✓ 2 medidas finalizadas
- ✓ 7 medidas en ejecución
- ✓ 6 medidas aplazadas

3. Conclusiones y propuestas

El proceso de implantación de las medidas, en su inicio, ha sido complejo por falta de tiempo y recursos humanos principalmente. Otro de los factores que han dificultado la ejecución de las medidas en su totalidad han sido las ausencias de las personas trabajadoras por diversos motivos (bajas laborales, cambios de centro de trabajo, turnos de trabajo, ausencia por acción de trabajo, etc.).

Autocentro Elektra ha adoptado como solución la incorporación de una persona responsable de la gestión de RRHH a la que se le ha asignado la ejecución de parte de las medidas.



En Elche, a 31 de julio, 2023

ASUNTO: Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad en Autocentro Elektra S.L.U.

Reunidos/as el día 31 de julio de 2023 a las 16:30, las partes componentes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad;

Por parte de la Representación Legal de los trabajadores

Evangelina Cánovas García, Representante Legal de los Trabajadores

Por Parte de la Empresa

María Isabel García Clemente, Responsable de Administración

PRIMERO: Examinan el primer informe sobre el estado de las medidas según cronograma de implantación del Plan de Igualdad, que acompaña esta acta.

SEGUNDO: Deciden incorporar a las reuniones de seguimiento a Mari Carmen Candela López, Técnica de RRHH en Autocentro Elektra, como medida de mejora para la dinamización de la ejecución de las medidas acordadas.

TERCERO: Confirman que la realización de esta reunión fechada inicialmente en el Plan de Igualdad para el día 30 de junio de 2023, se ha retrasado un mes por ausencias debidas al periodo vacacional de responsables de las medidas y de comisión de seguimiento.

TERCERO: Establecen la realización de la siguiente reunión el día 20 de diciembre de 2023, a las 9:00, para revisar los informes de septiembre y diciembre.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman las partes el presente Acta en fecha indicada al inicio.

Por la Empresa

Por la RLT

Técnica de RRHH

ANEXO III



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.

1. Datos generales

- Razón social AUTOCENTRO ELEKTRA S.L.U.
- Fecha del informe: 02.10.2023
- Periodo de análisis 01.08 AL 30.09 de 2023
- Órgano/Persona que lo realiza: Mari Carmen Candela – Técnica de RRHH

2. Información de resultados para cada área de actuación

Se adjuntan las Fichas de seguimiento de las medidas indicadas abajo, con periodo de implantación desde el registro del Plan de Igualdad hasta el 30.09.2023 (1º, 2º y 3º trimestre del 2023), incluyendo cada una de ellas los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación y consecución del objetivo, además de incluir la información sobre el proceso de implantación y el impacto en la corrección de desigualdades y mejoras en la organización.

- | | |
|--------------------|--------------|
| • Medida 1.1 | En ejecución |
| • Medida 2.1 | En ejecución |
| • Medida 2.2 | Aplazada |
| • Medida 2.3 | En ejecución |
| • Medida 2.4 | En ejecución |
| • Medida 2.5 | En ejecución |
| • Medida 2.6 | En ejecución |
| • Medida 3.1 | En ejecución |
| • Medida 3.2 y 3.3 | Aplazadas |
| • Medida 4.2 | En ejecución |
| • Medida 4.3 | Aplazada |
| • Medida 5.1 y 5.2 | Aplazadas |
| • Medida 5.3 | En ejecución |
| • Medida 5.4 | En ejecución |
| • Medida 6 | Aplazada |
| • Medida 7.1 | En ejecución |
| • Medida 7.2 | Finalizada |
| • Medida 8.1 | Aplazada |
| • Medida 8.2 | En ejecución |
| • Medida 8.3 | Finalizada |
| • Medida 9 | Aplazada |
| • Medida 10 | Aplazada |
| • Medida 11 | Aplazada |
| • Medida 13 | Aplazada |

25 medidas programadas para los 3 primeros trimestres del 2023

- ✓ 2 medidas finalizadas
- ✓ 12 medidas en ejecución
- ✓ 11 medidas aplazadas

3. Conclusiones y propuestas

Todas las medidas que se encuentran en estado de ejecución están bastante avanzadas, y parte de ellas estarán finalizadas para el 4º trimestre.

Una parte de las medidas que se encuentran aplazadas no se han iniciado por falta de tiempo, y se pondrán en marcha a lo largo del 4º trimestre.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 1.- CULTURA Y GESTIÓN EMPRESARIAL		
Medida	1.1.- Difundir la campaña de sensibilización del Ministerio de Igualdad, "10 gestos en tu empresa".	
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH	
Fecha implantación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela	
Indicadores de seguimiento		
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	1.1.- Nº de Gestos difundidos, Medios utilizados y Listado de Material Difundido Gesto 1 Acceso al empleo, mail 25.09	
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/> Aplazada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se aplaza el inicio de la difusión de los Gestos al 3er trimestre de 2023, y se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH	
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	MAIL	

Cronograma de implantación				
Medidas		2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 1.1			Gesto 1	Gesto 2 y 3

1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025
Gesto 4 y 5	Gesto 6 y 7	Gesto 8 y 9	Gesto 10



5 GESTOS EN AUTOCENTRO ELEKTRA PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO



Todas las cosas son imposibles, mientras lo parecen.
Concepción Arenal

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medida	2.1.- Asegurar incorporar los principios básicos de igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal, desarrollando un procedimiento interno escrito para el proceso de reclutamiento y selección.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	2.1.- Procedimiento interno proceso de reclutamiento y selección			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>	
Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas (en su caso)				
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Protocolo de Selección + Mail responsables selección + Enlace a CV			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 2.1				
Medida 2.2				
Medida 2.3				
Medida 2.4				
Medida 2.5				
Medida 2.6				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medida	2.3.- Publicar en las ofertas de trabajo nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Creando una plantilla de solicitud de personal a las ETT y a cualquier otro canal de difusión de demanda de personal, con lenguaje no sexista.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	2.3.- Nº Ofertas publicadas con el compromiso / nº total de ofertas publicadas			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>	
Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se aplaza el inicio de la medida al 3er trimestre de 2023, y se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Mail enviado a Eurofirms + Mail enviado a Pedro con plantilla solicitud personal, responsable solicitud a ETT			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 2.1				
Medida 2.2				
Medida 2.3				
Medida 2.4				
Medida 2.5				
Medida 2.6				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida	2.4.- En los procesos de selección, ante igualdad de capacitación, se tenderá a seleccionar a la persona perteneciente al género menos representado en dicho puesto.	
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH	
Fecha implantación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela	
Indicadores de seguimiento		
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	2.4.- Informe estadístico de incorporaciones desagregado por sexos y por puestos	
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/> Aplazada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos	<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados	CV recibidos en oficinas	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Los CV se reciben en las tiendas y almacenes de forma física y no se reciben de mujeres.	
Soluciones adoptadas (en su caso)	Propuesta de incorporar mujeres que llegan de la ETT y propuesta de abrir en la web "TRABAJA CON NOSOTROS"	
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Próxima incorporación a personal de reparto a una mujer que se incorporó a través de la ETT. (Documento de ETT)	

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 2.1				
Medida 2.2				
Medida 2.3				
Medida 2.4				
Medida 2.5				
Medida 2.6				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Medida	2.5.- Informar del Plan de Igualdad y de sus medidas a las nuevas incorporaciones.	
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH	
Fecha implantación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela	
Indicadores de seguimiento		
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	2.5.- Nº de incorporaciones con información Plan de Igualdad/ Nº total incorporaciones	
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input checked="" type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/> Aplazada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Necesidad de mejora en el proceso de incorporación de nuevos empleados	
Soluciones adoptadas (en su caso)	Crear un procedimiento y difundir en entre las personas que reciben a los nuevos empleados	
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Puesta en marcha de protocolo incorporaciones a la empresa - Registro de firmas	

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 2.1				
Medida 2.2				
Medida 2.3				
Medida 2.4				
Medida 2.5				
Medida 2.6				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 2.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medida	2.6.- Colaborar con centros formativos para incorporar mujeres en puestos con menor representación.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	2.6.- Nº incorporaciones a través de centros formativos desagregado por sexos			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Falta de Recursos Humanos para contactar con los centros			
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas	Incorporación de 3 mujeres en practicas durante el mes de abril del centro de formación Trafik (Doc. En Informe 31.07)			
Propuestas de futuro	Contacto en Septiembre con Centros de Formación Profesional			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Documento con datos de contacto de los centros de formación para llamadas y mails			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 2.1				
Medida 2.2				
Medida 2.3				
Medida 2.4				
Medida 2.5				
Medida 2.6				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 3.- FORMACIÓN				
Medida	3.1.- Puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	3.1.- Nº de personas formadas/sensibilizadas en Igualdad / Nº total plantilla - A fecha 31.07.2023 han realizado la formación en sensibilización en materia de igualdad 8 personas de un total de 116 personas en plantilla, 4 mujeres y 4			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Falta de Recursos humanos para la localización de jornadas, cursos, formaciones.			
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH Cursos pendientes de confirmar Cursos Tesis.es 25€ / SGS 61€			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Documento control de asistencia y Certificados Igualdad en la empresa Cruz Roja, fecha 16.02.23			
CURSOS VARIOS PEDNDIENTES APROBACIÓN	20 € https://www.teis.es/product/taller-online-sensibilizacion-en-igualdad-de-genero 20 € https://www.teis.es/product/curso-de-sensibilizacion-en-igualdad-de-genero/ 42 € https://valoraprevention.curso-online.net/catalogue/PRL/Monograf%C3%ADas			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 3.1				
Medida 3.2				
Medida 3.3				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Medida	4.2.- Publicar todas las vacantes a toda la plantilla para que puedan acceder a las promociones, mediante tablón de anuncios y portal del empleado.			
Persona/Departamento responsable	Técnica RRHH			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por				
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	4.2.- Nº de candidaturas y Nº de personas que promocionan desagregadas por sexos/áreas/puestos			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas (en su caso)				
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro	Implantar en WEB "TRABAJA CON NOSOTROS"			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida				

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 4.1				
Medida 4.2				
Medida 4.3				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 5.- COMUNICACIÓN				
Medida	5.3.- Puesta en marcha de la Presentación del Plan de Igualdad a toda la plantilla.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH y Representantes Legales de los Trabajadores			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Marí Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	5.3.- Registro de comunicación del Plan de Igualdad y lugar de acceso al Plan de Igualdad A fecha 30.09.2023 se ha presentado el Plan de Igualdad 97 personas de 118 actuales, 82% de la plantilla (7 mujeres y 90 hombres) . Plan de Igualdad en Tablón de Anuncios, RLT y mostrador de cada centro.			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos	<input checked="" type="checkbox"/> Bajas y Vacaciones		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Turnos de trabajo, Bajas laborales, Ausencias por repartos, acción comercial, Cambios de centro de trabajo.			
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro	Confirmar con Plantilla conocimiento de acceso a los documentos			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Documento de firmas asistencia a reuniones infomativas			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 5.1				
Medida 5.2				
Medida 5.3				
Medida 5.4				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 5.- COMUNICACIÓN				
Medida	5.4.- Incluir en el pie de correo de mail el compromiso de la empresa con la Igualdad.			
Persona/Departamento responsable	Técnica de RRHH			
Fecha implantación	21.08.2023			
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	5.4.- Registro de comunicaciones			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación				
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Mails enviados			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 5.1				
Medida 5.2				
Medida 5.3				
Medida 5.4				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Medida	7.1.- Difundir del Protocolo de Prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.			
Persona/Departamento responsable	Jornadas de formación por centros realizada por la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo y los Representantes Legales de los trabajadores.			
Fecha implantación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela			
Indicadores de seguimiento				
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	7.1.- Registro email enviado a la plantilla para acceso a protocolo A fecha 30.09.2023 se ha presentado el Plan de Igualdad 97 personas de 118 actuales, 82% de la plantilla (7 mujeres y 90 hombres). Protocolo de acoso en Tablón de Anuncios, RLT y mostrador de cada centro.			
Indicadores de resultado				
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input checked="" type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada	<input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)	<input checked="" type="checkbox"/> Bajas y Vacaciones		
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Turnos de trabajo, Bajas laborales, Ausencias por repartos, acción comercial, Cambios de centro de trabajo.			
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH			
Indicadores de impacto				
Reducción de desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro	Confirmar con Plantilla conocimiento de acceso a los documentos			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Documento de firmas asistencia a reuniones infomativas			

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 7.1				
Medida 7.2				

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA 8.- SALUD LABORAL	
Medida	8.2.- Difundir a toda la plantilla el Protocolo de Acoso Laboral y procedimiento de denuncia, mediante comunicación global a la plantilla.
Persona/Departamento responsable	Jornadas de formación por centros realizada por la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo y los Representantes Legales de los trabajadores.
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	Mari Carmen Candela
Indicadores de seguimiento	
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	8.2.- Registro comunicación a la plantilla para conocimiento y acceso a protocolo y modelo de denuncia y acciones de difusión realizadas y nº de plantilla formada. AA fecha 30.09.2023 se ha presentado el Plan de Igualdad 97 personas de 118 actuales, 82% de la plantilla (7 mujeres y 90 hombres). Protocolo de acoso en Tablón de Anuncios, RLT y mostrador de cada centro.
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/> Aplazada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos (especificar) <input checked="" type="checkbox"/> Bajas y Vacaciones
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	Turnos de trabajo, Bajas laborales, Ausencias por repartos, acción comercial, Cambios de centro de trabajo.
Soluciones adoptadas (en su caso)	Se asigna como responsable de la acción a la Técnica de RRHH
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	Confirmar con Plantilla conocimiento de acceso a los documentos
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	Documento de firmas asistencia a reuniones infomativas

Cronograma de implantación				
Medidas	1º Trim. 2023	2º Trim. 2023	3º Trim. 2023	4º Trim. 2023
Medida 8.1				
Medida 8.2				
Medida 8.3				