



Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios S.A.

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres



2023-2027

Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.

CIF: A29178902

Plaza Jesús El Rico, 2.

C.P 29012, Málaga,



ÍNDICE

1. Presentación y contexto de SMASSA
2. Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Conclusiones diagnóstico de situación
5. Objetivos del II Plan de Igualdad
6. Áreas de Intervención. Medidas de igualdad
7. Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad
8. Procedimiento de modificación II Plan de Igualdad
9. Cronograma. Planificación implantación de medidas

ANEXOS

- ★ Anexo I: Marco Jurídico Aplicable
- ★ Anexo II: Conceptos Clave

1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DE SMASSA



DATOS DE LA ENTIDAD

Razón social	Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.(SMASSA)
NIF	A29178902
Domicilio social	Plaza Jesús El Rico, 2. CP 29012,
Forma jurídica	Sociedad Pública Municipal
Año de constitución	21 de mayo de 1986

DIRECTOR - GERENTE

Nombre	D. Manuel J. Díaz Guirado
Teléfono	952060104

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	M ^a Victoria Verdugo Álvarez
Cargo	Jefa de Unidad de RRHH
Teléfono	952060104

ACTIVIDAD

Sector Actividad	Actividades anexas al transporte terrestre
CNAE	5221
Descripción de la actividad	Estacionamiento de Vehículos
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Málaga

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	53 MUJERES Y 102 HOMBRES. TOTAL 154 PERSONAS
Centros de trabajo	1 oficina central. 12 parking. 4 depósitos municipales.

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Departamento de personal	SI
Representación sindical de la CN	CCOO (1) ASTUA (2) Y CSIF (1)

El **II PLAN DE IGUALDAD DE SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. 2023-2027**, tiene como objetivo fundamental seguir trabajando en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, tal y como venimos haciendo desde la implantación del I Plan de Igualdad en el año 2012. Potenciar una cultura organizativa, donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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, 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género de forma transversal en toda nuestra entidad, hasta alcanzar una Igualdad real entre ambos sexos. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. (en adelante SMASSA)**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Este II Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **SMASSA** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su continuo compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, contando con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de la representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores de **SMASSA**, así como toda la plantilla que ha querido participar en la fase de diagnóstico. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial y por videoconferencia orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del presente Plan de Igualdad. Para ello estamos siguiendo estas fases:

Fase 1. Compromiso de la dirección y constitución de la Comisión de Igualdad

- Compromiso de la Dirección. Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma. 01/09/2021
- Constitución de la nueva Comisión Negociadora y establecimiento del plan de negociación. Adopción de acuerdos. 20/06/2023

Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad

- Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.
- Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación
- Formulación de propuestas de mejora.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad

- Definición de objetivos. Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
- Registro del Plan de igualdad.

Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad

- Implantación de las acciones previstas. 2023-2027
- Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de Igualdad. Anual

Fase 5. Evaluación

- Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.
- Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **D. Manuel J. Díaz Guirado** Director- Gerente de **SMASSA**. Firma su compromiso con fecha 1 de septiembre de 2021. Se adjunta como anexo I al presente Plan de Igualdad.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de **SMASSA**. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial/videoconferencia orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad. El presente **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRE SMASSA**, se suscribe, por tanto, por ambas partes, por una parte, la representación de la empresa de la empresa, y por la parte social, por la representación de las trabajadoras y trabajadores.

El día 20 de junio de 2023 se reúnen por una parte de la representación de **SMASSA** y por otra una representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quedando constituida la nueva Comisión Negociadora del **II Plan de Igualdad de SMASSA**, dando conformidad al artículo 5.2 del R.D. 901/2020. La Comisión Negociadora la conforman:

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE SMASSA

- D. C.G.C, Jefe de Unidad S.A.RE.
- D. R.N.A, Jefe de Unidad de S.A.C.
- D^a M^a V.V.A, Jefa de Unidad de RRHH.
- D^a. M.V.S, personal técnico de RRHH.

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- D^a A.B.C.C. (Sindicato CC.OO.)
- D.^a M.B.M (Sindicato ASTUA)
- D. C.E.L. (Sindicato CSIF)
- D. S.S.R. (Sindicato ASTUA)

Para un funcionamiento óptimo de la Comisión Negociadora se hizo necesaria la impartición de la Acción Formativa Sensibilización en Igualdad de Oportunidades dirigida específicamente a las personas que integran la comisión y a las personas suplentes de estas.

A continuación, se deja reflejado el programa formativo:

Políticas de Igualdad. Sensibilización en Género



OBJETIVOS:

- Incorporar en la visión de las personas participantes en el curso las nociones básicas sobre las que se asientan las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, familiar y social.
- Animar a la reflexión sobre la desigualdad de género en la sociedad, consiguiendo la sensibilización necesaria como para que esa reflexión pueda trasladarse a otros ámbitos de la vida social, profesional o familiar.
- Conocer las herramientas necesarias para poner en marcha el Plan de igualdad de **SMASSA**.



CONTENIDOS:

MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA Y LEGISLACIÓN

- Antecedentes históricos de la Igualdad de trato y la no discriminación
- Conocimiento de los puntos más importantes del marco jurídico aplicable

MÓDULO 2. PLANES DE IGUALDAD

- ¿Qué es un Plan de Igualdad? Fases del plan de Igualdad. Competencias de la comisión de Igualdad.
- Ejes de Intervención:
 - ✓ Empleo y Contratación
 - ✓ Promoción Interna
 - ✓ Formación Interna
 - ✓ Política Salarial
 - ✓ Conciliación laboral, familiar y personal
 - ✓ Infrarrepresentación Femenina
 - ✓ Acoso sexual
 - ✓ Salud Laboral
 - ✓ Lenguaje No Excluyente
 - ✓ Violencia de Género
 - ✓ Responsabilidad Social Empresarial
- Ejes y medidas Transversales: Comunicación, Formación y Evaluación
- Beneficios y ventajas en el valor de la Igualdad, como eje para el desarrollo social

MÓDULO 3. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN. SISTEMA SEXO-GÉNERO

- Diferencia sexo y género
- Roles y estereotipos de género
- Espacio Público y Privado
- Proceso y agentes de socialización
- El lenguaje, expresión y vehículo de la desigualdad

Según el *Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

- a. Impulso de la implantación del II Plan de Igualdad en **SMASSA**.
- b. Negociación y elaboración del diagnóstico de género, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
- c. Elaboración del presente informe basados en los resultados del diagnóstico.
- d. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.



Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **SMASSA** ha habilitado los medios necesarios, entre otros una dirección de correo electrónico: comisionigualdad@smassa.es

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente II Plan de Igualdad de **SMASSA**.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **SMASSA** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente II Plan la Comisión de Negociación pasará a ser la Comisión de seguimiento y evaluación tal y como se indica en el punto 7 del presente informe.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos en **SMASSA** y personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

Territorial: Provincial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Málaga de **SMASSA** y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia (2023-2027) para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el **día 30 de junio de 2023 al 29 de junio de 2027**.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo III Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora paritaria formada por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa.

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

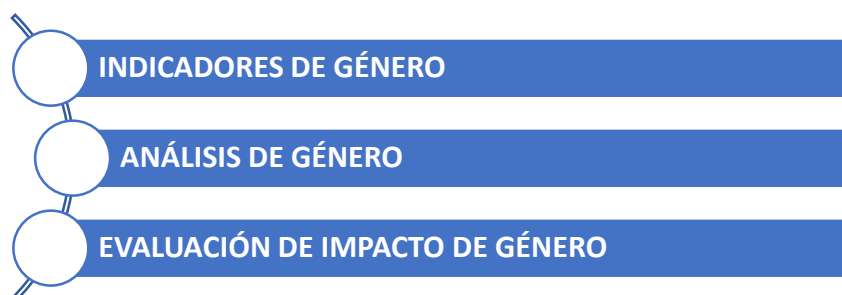
Para poner en práctica este II Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna actual en lo que se refiere a la participación y representación de hombres y mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos, y realizar una comparativa con el primer diagnóstico realizado para evaluar el impacto del I Plan de Igualdad de SMASSA. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para seguir trabajando en la misma línea en materia de igualdad. En esta fase de diagnóstico inicial de **SMASSA** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de los reglamentos internos, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, salario, puestos, formación, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios realizados y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. La participación de la plantilla finalmente ha sido del 51,94%. Los resultados se han analizado en el informe de diagnóstico.

El Informe de Diagnóstico es validado por la Comisión Negociadora de Igualdad. Es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido y la confidencialidad en ciertos datos analizados. A continuación, se refleja un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico y en lo que nos basamos para el diseño, desarrollo e implantación del presente Plan de Igualdad.

En primer lugar, se han tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones. Auditoría Salarial.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación. Lenguaje inclusivo.
- Prevención de Riesgos Laborales
- Violencia de Género
- Responsabilidad Social Corporativa

Se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, utilizando varias herramientas:



Cada Indicador analizado en el informe de diagnóstico de género, esta desagregado por sexo para poder describir la situación real de mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofreció una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla. Este indicador nos permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en nuestra plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades. Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una empresa que no está equilibrada en cuanto a paridad, en este caso es masculinizada.

Según la *Ley Orgánica 3/2007*, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Al analizar el sector en la que se encuentra enmarcada nuestra empresa vemos como predominan las contrataciones masculinas. **SMASSA** no es ajena a esta situación.

Hombre	103
Mujer	54
Total general	157





PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se ha publicitado en todas las convocatorias de empleo publicadas en todos los medios de comunicación utilizados por **SMASSA** nuestro compromiso adquirido y establecido con las políticas de igualdad, así como comunicado a las personas candidatas durante el proceso de selección.

La información que se nos ofrece desde RRHH de **SMASSA** para conocer los procedimientos internos establecidos y la gestión interna del personal es la siguiente:

Si se contrata a una consultora externa, esta deberá cumplir con los requisitos de nuestra política de igualdad y será seleccionada mediante licitación pública.

La convocatoria para la ocupación de plazas vacantes se comunica a la ciudadanía a través de la propia página Web, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) o el portal de Empleo de Instituto Municipal para la formación y el Empleo (IMFE).

Se convoca a las personas inscritas en la convocatoria y ésta comunicación se realiza mediante un escrito o una llamada telefónica.

Las pruebas que habitualmente se realizan en los procesos de selección son entrevistas personales, exámenes teóricos y si el puesto lo requiere, una prueba de carácter práctico. La selección de personal la realiza el Departamento de Recursos Humanos donde participa el Comité de Empresa.

En las Bases se incluye la cláusula: Se tendrá en cuenta lo previsto en el Plan de Igualdad de **SMASSA**. Se trata la medida S.9 del I Plan de Igualdad: En los procesos de selección se establecerá que, a igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representadas en el puesto o categoría de que se trate.

Las pruebas de acceso y selección de personal han realizado bajo los criterios de igualdad, mérito, capacidad, y según convenio colectivo:

Artículo 50. Sistema de acceso

*1. La selección de todo el personal fijo o de bolsa de trabajo se realizará de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en las que se garantice en todo caso, **los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.***

5. A las pruebas podrá asistir los delegados sindicales, quienes presenciarán las mismas.

6. En todo caso, será preceptivo para el ingreso en la empresa el reconocimiento médico favorable.

7. El aspirante considerado apto por el tribunal, se someterá a un periodo de prueba en su nueva categoría profesional, que será de seis meses para el personal titulado, y de tres meses para el restante personal, excepto para el personal no cualificado en que será como máximo de quince días laborables.

*8. Los criterios de selección, pruebas y todo aquello relacionado con la convocatoria, será previamente elaborado **por la empresa y el Comité de Empresa.***


CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Personas por Puesto de trabajo, según sexo						ANÁLISIS SEGREGACIÓN
	H	M	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	
ADMINISTRATIVO/A OFICINAS	3	9	12	25%	75%	FEMINIZADO
ADMINIST SERVICIOS	13	16	29	45%	55%	NEUTRO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	0	3	100%	0%	MASCULINIZADO
AUXILIAR CONDUCTOR/A	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
CONDUCTOR/A DE GRUA	31	0	31	100%	0%	MASCULINIZADO
DIRECTOR/A GERENTE	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
GRADO UNIVERSITARIO	7	5	12	58%	42%	NEUTRO
INSPECTOR/A SARE	3	1	4	75%	25%	MASCULINIZADO
JEFE/A DEPARTAMENTO		1	1	0%	100%	FEMINIZADO
JEFE/A SERVICIOS	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
JEFE/A UNIDAD	4	3	7	57%	43%	NEUTRO
MECANICO/A DE GRUA	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
OPERARIO CAS	7	0	7	100%	0%	MASCULINIZADO
ORDENANZA	1	1	2	50%	50%	NEUTRO
RECEPCIONISTA	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
SECRETARIO/A DE GERENCIA	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
SUBDIRECTOR/A	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
TEC AUX MANTENIMIENTO	3	0	3	100%	0%	MASCULINIZADO
TECNICO/A AUX OFICINAS	1	1	2	50%	50%	NEUTRO
VIGILANTE ADECUAC ADMTVO/A APARCAMIENTO	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
VIGILANTE SARE	21	14	35	60%	40%	
Total general	103	54	157	66%	34%	MASCULINIZADO

En base a la *Ley Orgánica 3/2007*, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, podemos confirmar que el 52% de los puestos son masculinizados frente al 23% de los puestos feminizados.

El 28% se considera de forma neutral ya que están dentro de los márgenes establecidos de la ley, estos puestos están ocupados por hombres y mujeres de manera equilibrada como son los puestos de:

- ADMINISTRATIVO/A SERVICIOS
- GRADO UNIVERSITARIO
- JEFE/A UNIDAD
- ORDENANZA
- TECNICO/A AUXILIAR OFICINAS
- VIGILANTE SARE



FORMACIÓN INTERNA

- Existe un plan de formación estructurado que permite dar respuesta a las necesidades formativas que tiene la plantilla.
- Se incorpora la igualdad como un objetivo de la formación, se imparten acciones formativas en materia de igualdad de género de forma continua.
- Se garantiza el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna planteada por la SMASSA, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.
- El 96,6% de las mujeres participantes en la encuesta afirman que el acceso a la formación es igualitario, el 88,6% de los hombres opina lo mismo. Vemos que en cuanto a formación las opiniones son bastante similares en ambos sexos.



PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Existe un procedimiento con los criterios de promoción interna con perspectiva de género.
- Se realiza un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento de la empresa.
- Se establecen en las bases de las promociones internas que, a igualdad de méritos y capacidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
- No se deja registrado ningún seguimiento del itinerario profesional de cada persona.
- No se utiliza un lenguaje inclusivo en las convocatorias de selección interna.
- Ante esta pregunta vemos como el 86,20% de las mujeres encuestadas dicen que los procesos de promoción se realizan de forma igualitaria, el 7,5% contesta que no se promociona por igual y con el mismo porcentaje 7,5% no sabe o no desea responder.
- De los hombres encuestados, 81,8% opinan que se promociona igual, para el 6,8% no creen que promocionen hombres y mujeres de la misma forma y el 11,4% de ello no han querido opinar o no lo saben.



CONDICIONES DE TRABAJO

EL indicador de antigüedad nos muestra el grado de estabilidad y en qué medida se facilita la permanencia de las mujeres con la aplicación de las políticas de conciliación.

Al profundizar en el dato de la modalidad de contratación y duración de la jornada podemos apreciar que aproximadamente el 91,55% de la plantilla cuenta con un Contrato Indefinido de Jornada completa. Esta información es relevante, ya que nos muestra el grado de estabilidad laboral. Las mujeres representan el 33,33% dentro de esta modalidad contractual. Al analizar los contratos temporales, podemos observar que solo el 8,45% de la plantilla cuenta con un contrato Temporal a Jornada completa, siendo las mujeres el 46,15% en esta modalidad, frente al 53,84% de los hombres.

Sexo	Indefinido	Temporal	Total
Hombres.	94	9	103
Mujeres.	47	7	54
Total.	141	13	157

En cuanto a los puestos de dirección en **SMASSA**, se analizan los siguientes datos:

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres.	1	6	96	103
Mujeres.	0	4	50	54
Total.	1	10	146	157



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

Existen medidas de conciliación específicas elaboradas por la empresa al margen de las que propone la legislación vigente y son recogidas en el Convenio colectivo. Las estadísticas indican que mujeres utilizan las medidas de conciliación en mayor medida que los hombres.

No dispone de un **Plan de Conciliación**, esto dificulta que la plantilla conozca las medidas propuestas por la empresa. Al preguntar por medidas de conciliación y de corresponsabilidad el 44,8% de las mujeres y el 40,90% de los hombres no las conocen, aunque estas están recogidas en el convenio de aplicación.



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este apartado analizamos la distribución de la plantilla en **SMASSA** midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza la plantilla. Además, procedemos al estudio de la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Para analizar la situación de la mujer dentro de **SMASSA** debemos retomar la tabla correspondiente a la distribución de la plantilla por Nivel de Responsabilidad:

Responsabilidad	Nº M	Nº H	% M	% H
Gerencia	0	1	0%	100%
Mandos Intermedios	4	6	40%	60%
Total Plantilla	50	96	34,24%	65,75%
Total	54	103	34%	66%



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existe un Protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o psicológico en el trabajo. El 13,8% de las mujeres y el 13,6% de los hombres que participaron en la encuesta no conocen la existencia del Protocolo, por lo que las medidas del Plan estarán orientadas a su difusión e información a toda la plantilla.

Se recomienda incluir en el marco de aplicación la 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



COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

El lenguaje refleja y, muy especialmente, ayuda a construir, nuestra concepción del mundo y la realidad. En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se recrea, reproduce y mantiene; y ello es así porque tales mecanismos operan reflejando, construyendo, perpetuando y naturalizando el sexismo y el androcentrismo, que significa literalmente "centrarse en el varón", supone la consideración, probablemente a nivel inconsciente, de que el varón es el patrón, el modelo, la norma de todo comportamiento humano.

Se detectan documentos donde no se utiliza un lenguaje inclusivo.

Se dispone de un borrador de un manual de comunicación inclusiva, pendiente de validación.

Se recomienda su difusión a la plantilla una vez revisado por la Comisión de Igualdad.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales es necesario la incorporación de la perspectiva de género en su gestión, básicamente debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

SMASSA dispone de una política preventiva donde recoge los compromisos y principios en los que se fundamentan las labores de Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de riesgos laborales del Centro, sirviendo para establecer los valores del sistema preventivo.

Se está llevando a cabo correctamente, pero hay que seguir trabajando en la integración de la perspectiva de género en la Seguridad y Salud en el trabajo, tal y como se planifico en el eje 8. Salud y Género en el I Plan de Igualdad de **SMASSA** con el objetivo de implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.



VIOLENCIA DE GÉNERO

Aunque no es un eje de intervención prioritario propuesto por el **RD 901**, para **SMASSA** es importante poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social tan importante.

SMASSA cuenta con un borrador de protocolo definido para dar apoyo a las víctimas de Violencia de Género.

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con exclusión y la violencia de género, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

No existe en la empresa ninguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión, ni tampoco existe ningún programa específico a medio plazo.

Está planificado y pendiente de ejecución la realización de un programa específico.



RESULTADOS AUDITORIA SALARIAL

Se realiza una auditoría retributiva, con el objetivo de revisión de los salarios por grupos profesionales y puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial detectada. En el informe de auditoría retributiva con perspectiva de género se analiza el valor de los puestos, desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos, es la clave para establecer los criterios de retribución de los equipos. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto. El valor ya no está en lo que se hace y en la posición de responsabilidad que se tiene, sino en la preparación y en lo que se tiene que hacer para sumar a las actividades claves del negocio, ya que la aportación está presente desde todos los puestos de la organización. El procedimiento que seguimos para realizar el informe de auditoría salarial ha sido el siguiente:

- Revisión de la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:
 - ✓ Informe de Diagnóstico de Género
 - ✓ Convenio Colectivo de aplicación.
 - ✓ Registro Retributivo anual
 - ✓ Nóminas
 - ✓ Fichas descripción de puestos de trabajo.
 - ✓ Informe de Valoración de Puestos.
 - ✓ Actas del Comité de empresa.
 - ✓ Organigrama.
- La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- Comunicación bidireccional durante todo el proceso de Auditoría, enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos a la Comisión Negociadora de Igualdad, necesarios para la realización del informe y la obtención de conclusiones.
- Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.
- Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos y entrega a la Comisión. Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el II Plan de Igualdad para equilibrar los salarios entre hombres y mujeres de **SMASSA**.
- Revisión de los resultados con la Comisión Negociadora de Igualdad y aprobación del Plan de Acción diseñado.

El gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de **SMASSA**. La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de **SMASSA**. Su cometido básico es identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos de trabajo que conforman una organización, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

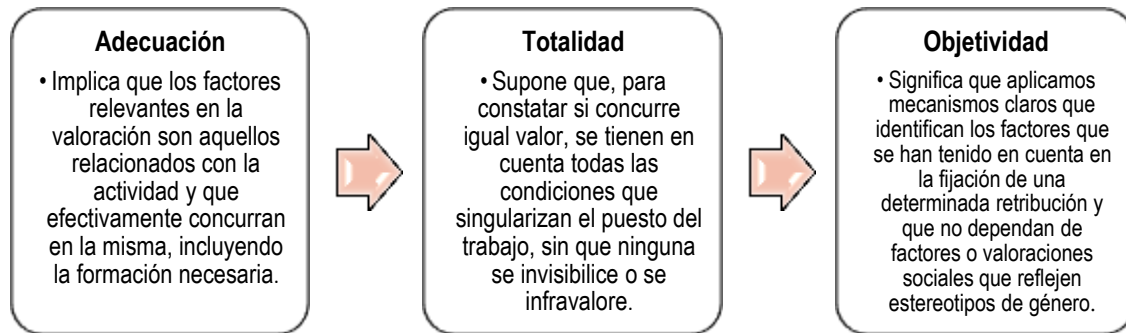
Existen numerosos y variados procedimientos específicos de valoración de puestos de trabajo, sin embargo, el recomendado por la OIT y en el que se basa la Herramienta del Instituto de las Mujeres y el RD 902/2020 RIR, es el procedimiento de asignación de puntos por factor, que consiste en establecer una relación de factores (tales como conocimientos, relaciones, esfuerzo, responsabilidad, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).

Se ha realizado una revisión y actualización desde la perspectiva de género de los criterios utilizados en la Valoración de Puestos de Trabajo realizada en el año 2018, que permitió la consolidación de algunos de los conceptos que se retribuyen en la actualidad. Se ha analizado cada una de las Descripciones de los Puestos de trabajo para garantizar que no existan características estereotipadas que pueden dar lugar a identificar ese puesto con un sexo determinado. Esta descripción es fundamental para tener una visión del valor del puesto dentro de la organización, independientemente, del resultado que aporte en ejecución de sus funciones. Del estudio de valoración realizado se ha excluido a las Jefaturas de la empresa, de acuerdo a lo estipulado en el Convenio Colectivo de **SMASSA**. Según se recoge concretamente en su Anexo I Catálogo de puestos de trabajo, “Las Jefaturas son puestos de libre designación por parte de la empresa”. Los puestos de Director/a-Gerente, Subdirector/a, Jefe/a de Servicio, Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Unidad y Jefe/a de Sección, no quedarán sujetos a las estipulaciones de carácter socio-económico establecidas por el presente Convenio, rigiéndose por las condiciones económicas estipuladas en sus contratos particulares.

No obstante, se revisa el sistema retributivo de la totalidad de la plantilla, con el objetivo de identificar las posibles discriminaciones ya sean directas o indirectas, porque se atribuya a trabajos de igual valor remuneraciones diferentes.

Una vez analizadas las descripciones, se procede a revisar los factores del sistema de valoración de puestos. Este sistema se ha enfocado a las necesidades de **SMASSA** y de su estructura organizativa, además de la tipología de los puestos existentes. Con este sistema se pretende identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

Para determinar los factores y subfactores se han tenido en cuenta los siguientes criterios:



Según el RD 902/2020 RIR, en su art. 4.2, establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:

LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

- Cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

CONDICIONES EDUCATIVAS

- Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

- Nos sirve para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

CONDICIONES LABORALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

- Aquellos que tenemos en cuenta y son diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Finalmente se acordaron los factores y subfactores a evaluar en cada puesto:

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES: Conocimientos, aptitudes y, en definitiva, competencias que se precisan para el desempeño del trabajo.

- **FORMACIÓN:** Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.
- **ACTUALIZACIÓN CONSTANTE:** Es la necesidad de formación continuada, complementarios a los académicos, que se exigirán en el desempeño del puesto de trabajo. Dentro de la actualización constante se incluyen la renovación de conocimientos teóricos o prácticos necesarios para el desempeño del puesto.

B. RESPONSABILIDADES: Asumir tareas que tienen impacto en los medios, las personas y los objetivos de la empresa.

- **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:** Medirá la elección entre varias opciones, aquella que consideran más conveniente. Es decir, se ha de tomar gran cantidad de decisiones, en mayor o menor grado importantes, a la vez que fáciles o difíciles de adoptar en función de las consecuencias o resultados derivados de cada una de ellas.
- **TOMA DE DECISIONES:** Medirá la elección entre varias opciones, aquella que consideran más conveniente. Es decir, se ha de tomar gran cantidad de decisiones, en mayor o menor grado importantes, a la vez que fáciles o difíciles de adoptar en función de las consecuencias o resultados derivados de cada una de ellas.
- **RESPONSABILIDAD EN LOS RESULTADOS:** Es el nivel de repercusión que tienen las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Institución y en relación a personal propio de la organización.
- **POR REPERCUSIÓN EXTERNA EN LA IMAGEN DE LA EMPRESA Y TERCEROS:** Es el nivel de repercusión de imagen y contacto con terceras personas, que tienen las actividades del puesto respecto de los usuarios de la Institución.
- **RESPONSABILIDAD POR CUIDADO Y MANEJO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS Y/O MANEJO DE DINERO:** Es el nivel de responsabilidad extraordinaria que tiene por el hecho de tener posesión, en cuanto a su cuidado y manejo de herramientas o equipos especiales, y por el hecho de controlar y manejar dinero de forma física.

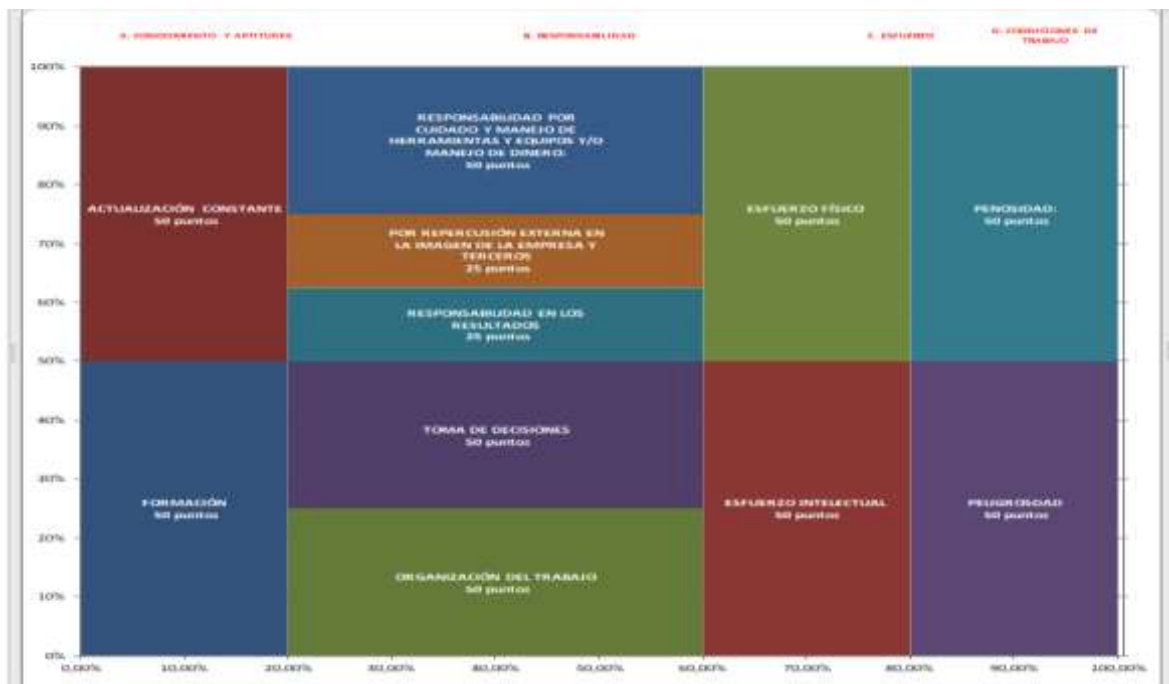
C. ESFUERZO: Dificultad, Cansancio y tensión que conlleva el puesto de trabajo.

- **ESFUERZO INTELECTUAL:** Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.
- **ESFUERZO FÍSICO:** Es el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

D. CONDICIONES DE TRABAJO: Las condiciones ambientales y clima psicológico en el que se realiza el trabajo.

- **PELIGROSIDAD:** Es el riesgo físico que asume la persona que ocupa el puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo, incluyendo el manejo de herramientas, maquinaria o productos químicos.
- **PENOSIDAD:** Es el grado de incomodidad normalmente física o psíquica que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

Factores	SUBFACTORES	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES (20%)	FORMACIÓN	NEUTRO	10%	50
	ACTUALIZACIÓN CONSTANTE	NEUTRO	10%	50
B. RESPONSABILIDAD (40%)	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	MASCULINO	10%	50
	TOMA DE DECISIONES	MASCULINO	10%	50
	RESPONSABILIDAD EN LOS RESULTADOS	MASCULINO	5%	25
	POR REPERCUSIÓN EXTERNA EN LA IMAGEN DE LA EMPRESA Y TERCEROS	FEMENINO	5%	25
	RESPONSABILIDAD POR CUIDADO Y MANEJO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS Y/O MANEJO DE DINERO:	FEMENINO	10%	50
C. ESFUERZO (20%)	ESFUERZO INTELECTUAL	FEMENINO	10%	50
	ESFUERZO FÍSICO	MASCULINO	10%	50
D. CONDICIONES DE TRABAJO (20%)	PELIGROSIDAD	MASCULINO	10%	50
	PENOSIDAD	NEUTRO	10%	50



Una vez obtenidos todos los datos cuantitativos y cualitativos a través de las diferentes herramientas utilizadas procedemos a analizar cómo son retribuidas las diferentes escalas donde anteriormente hemos agrupados los puestos de igual valor. Dicho análisis debe llevarse a cabo ateniendo al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras, lo que implica que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuya igual valor se prohíba toda discriminación por razón de sexo.

PUNTUACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO

Clave	Valor	A (100)	B (200)	C (100)	D (00)	Total
P01	TÉCNICO DE APARCAMIENTOS	90	120	50	50	310
P02	TÉCNICO DE OFICINA TÉCNICA	90	110	50	40	290
P03	TÉCNICO RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	90	120	50	20	280
P04	TÉCNICO DE CONTABILIDAD	80	105	50	20	255
P05	ARQUITECTO TÉCNICO	70	95	50	40	255
P06	TÉCNICO DE RRHH	80	100	50	20	250
P07	ADMINISTRATIVO DE APARCAMIENTOS	60	100	40	50	250
P08	ADMINISTRATIVO DE DEPÓSITO	50	95	40	50	235
P09	TÉCNICO AUXILIAR MANTENIMIENTO	50	85	50	50	235
P10	ADMINISTRATIVO GESTIÓN ABONOS	60	100	40	20	220
P11	ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	60	95	40	20	215
P12	TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	60	85	40	20	205
P13	ADMINISTRATIVO SAC	60	70	40	20	190
P14	ADMINISTRATIVO-MK&PUB	60	75	40	20	195
P15	ADMINISTRATIVO PERSONAL APARCAMIENTOS	60	80	40	20	200
P16	ADMINISTRATIVO APARCAMIENTOS CENTRO DE CONTROL (NUEVO)	60	80	40	20	200
P17	ADMINISTRATIVO-JURÍDICO	60	65	40	20	185
P18	ADMINISTRATIVO PROMOCIONES	60	65	40	20	185
P19	TÉCNICO AUXILIAR	40	75	40	30	185
P20	ADMINISTRATIVO GESTIÓN APARCAMIENTOS	60	60	40	20	180
P21	ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA	50	60	40	20	170
P22	SECRETARIA GERENCIA	40	65	40	20	165
P23	CONDUCTOR DE GRÚA	40	95	40	60	235
P24	VIGILANTE SARE	40	90	40	50	220
P25	INSPECTOR SARE	40	80	40	50	210
P26	MECÁNICO DE GRÚA	30	80	40	50	200
P27	AUXILIAR ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	30	85	40	40	195
P28	RECEPCIONISTA	30	85	30	20	165
P29	OPERARIO CAS	30	60	40	40	170
P30	AUXILIAR ADMINISTRATIVO SARE	30	70	30	30	160
P31	AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE APARCAMIENTOS	30	55	30	20	135
P32	AUXILIAR DE CONDUCTOR	30	70	30	60	190
P33	ORDENANZA	20	50	30	30	130

ESCALAS	PUESTOS DE TRABAJO	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Escala 1	DIRECTOR/A GERENTE	Libre Designación
	SUBDIRECTOR/A	
	JEFE/A SERVICIOS	
	JEFE/A DEPARTAMENTO	
	JEFE/A UNIDAD	
Escala 2	TÉCNICO DE APARCAMIENTOS	Grupo 1-2
	TÉCNICO DE OFICINA TÉCNICA	
	TÉCNICO RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	
	TÉCNICO DE CONTABILIDAD	
	ARQUITECTO TÉCNICO	
	TÉCNICO DE RRHH	
Escala 3	TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO	Grupo 3
	TÉCNICO AUXILIAR MANTENIMIENTO	
Escala 4	ADMINISTRATIVO SAC	Grupo 4
	ADMINISTRATIVO DE DEPÓSITO	
	SECRETARIA GERENCIA	
	ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA	
	RECEPCIONISTA	
	ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	
Escala 5	ADMINISTRATIVO-JURÍDICO	Grupo 4
	ADMINISTRATIVO PROMOCIONES	
	ADMINISTRATIVO-MK&PUB	
	ADMINISTRATIVO PERSONAL APARCAMIENTOS	
	ADMINISTRATIVO DE APARCAMIENTOS	
	ADMINISTRATIVO GESTIÓN ABONOS	
	ADMINISTRATIVO APARCAMIENTOS CENTRO DE CONTROL (NUEVO)	
	ADMINISTRATIVO GESTIÓN APARCAMIENTOS	
Escala 6	INSPECTOR SARE	Grupo 5 Grupo 6
	OPERARIO CAS	
	VIGILANTE SARE	
	MECÁNICO DE GRÚA	
	CONDUCTOR DE GRÚA	
Escala 7	AUXILIAR DE CONDUCTOR	Grupo 7
Escala 8	ORDENANZA	Grupo 8

Las trabajadoras y trabajadores de **SMASSA** se acogen al Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, de aplicación a la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, firmado por acuerdo de fecha 26 de diciembre de 2018 y con vigencia de 5 años.

Convenio colectivo: Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima. Expediente: 29/01/0014/2019.

Fecha: 21 de marzo de 2019.

Código convenio colectivo: 29002092011989

En un primer momento hemos comprobado que la estructura salarial se basa estrictamente en lo que recoge el convenio, estipulado de la siguiente forma:

1. Retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Trienios.
- c) Las pagas extraordinarias.

2. Retribuciones complementarias:

- d) Complemento de destino.
- e) Complemento específico, que se desglosa a su vez en:

- Complemento específico.
- Complemento por incompatibilidad.
- Complemento de jornada partida.
- Complemento de turnicidad.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de riesgo económico.
- Complemento por sábados, domingos y festivos.

- f) Complemento de conducción de vehículos.
- g) Complemento por asistencia y puntualidad.
- h) Complemento familiar.
- i) Horas extraordinarias.
- j) Complementos retributivos de carácter variable en concepto de productividad.
- k) Incentivos

Conceptos indemnizatorios:

- Gastos de desplazamientos
- Indemnizaciones por temporalidad, jubilación, etc.

El convenio también recoge una serie de prestaciones sociales que en ocasiones pueden ser percibidas en especie. En la siguiente tabla se observan todos los complementos remunerados:

Valor	Descripción
S.BASE	Salario Base
Conc.Sal.01	Complemento Asistencia
Conc.Sal.02	Plus Turnicidad (atrasos)
Conc.Sal.03	Paga Extra (Incluye Prorrata)
Conc.Sal.04	Jornada Partida
Conc.Sal.05	Complemento Incompatibilidad
Conc.Sal.06	Complemento Destino
Conc.Sal.07	Complemento Específico
Conc.Sal.08	Productividad (incluye Rdo. Explotación, anticipos de productividad))
Conc.Sal.09	Seguro de vida
Conc.Sal.10	Retribución especie aparcamiento
Conc.Sal.11	Complemento Familiar
Conc.Sal.12	Retribución Anticipo Productividad
Conc.Sal.13	Complementos Festivos
Conc.Sal.14	Nocturnidad Hora/Día
Conc.Sal.15	Retribuciones Especiales (Préstamo CC)
Conc.Sal.16	Retribución Variable Vacaciones
Conc.Sal.17	Parte Proporcional Vacaciones
Conc.Sal.18	Horas Extras
Conc.Sal.19	Horas Extras Nocturnidad o Festivo
Conc.Sal.20	Antigüedad (Antigüedad pagas extras)
Conc.Sal.21	Gratificación por disponibilidad (absorbible disponibilidad)
Conc.Sal.22	Plus zona 22 Parque Tecnológico
Conc.Sal.23	Retribuciones especie gastos colegiales
Conc.Sal.24	Complemento Cond. Vehículo
Conc.Sal.25	Gratificaciones asistencia juicios
Conc.Sal.26	Atrasos diferencia nomina (Atrasos según Auto 75/20-J.S.6)
Conc.Sal.27	Seguro responsabilidad civil
Conc.Sal.28	Diferencia categoría
Conc.Sal.29	Incentivos (Atrasos 2017-2018-2019)
C.Extra.01	Gasto de Desplazamientos (Incluye conducción de vehículo)
C.Extra.02	Riesgo Económico
C.Extra.03	Asignación matrimonio
C.Extra.04	Ayuda escolar
C.Extra.05	Prestaciones art.35 CC. (Incluye Discapacidad)
C.Extra.06	Nacimiento
C.Extra.07	Indemnización Contrato Temporal
C.Extra.08	Indemnización jubilación
C.Extra.09	Dietas

A continuación, se muestran los resultados en un formato reducido del Registro Retributivo, solo se expondrán aquellos Escalas compuestas por más de dos personas de un mismo sexo:

IMPORTE EFECTIVOS
Promedios

Escalas	Nº	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO	TOT EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL SALARIO EFECTIVO
<i>Escala 02</i>		15,07%	20,09%	34,35%	18,25%
<i>Escala 03</i>		100%	100%	100%	100%
<i>Escala 04</i>		-6,07%	-6,85%	64,19%	-5,34%
<i>Escala 05</i>		18,17%	23,08%	29,69%	21,83%
<i>Escala 06</i>		8,94%	21,43%	75,67%	19,38%
<i>Escala 07</i>		100%	100%	100%	100%

IMPORTE EFECTIVOS
Medianas

Escalas	Nº	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO	TOT EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL SALARIO EFECTIVO
<i>Escala 02</i>		0%	6,74%	44,98%	4,16%
<i>Escala 03</i>		100%	100%	100%	100%
<i>Escala 04</i>		-18,03%	-6,98%	75,06%	-9,83%
<i>Escala 05</i>		8,27%	13,33%	7,56%	11,52%
<i>Escala 06</i>		24,42%	30,46%	90,81%	29,98%
<i>Escala 07</i>		100%	100%	100%	100%

IMPORTE EQUIPARADOS
Promedios

Escalas	Nº	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO	TOT EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL SALARIO EFECTIVO
Escola 02		0%	7,24%	34,29%	4,65%
Escola 03		100%	100%	100%	100%
Escola 04		0%	-0,80%	65,21%	0,55%
Escola 05		1,32%	9,83%	14,83%	7,36%
Escola 06		-1,88%	-9,59%	-0,95%	-7,04%
Escola 07		100%	100%	100%	100%

IMPORTE EQUIPARADOS
Mediana

Escalas	Nº	SALARIO BASE EFECTIVO	TOTAL COMPLEMENTOS EFECTIVO	TOT EXTRASALARIAL EFECTIVO	TOTAL SALARIO EFECTIVO
Escola 02		0%	6,53%	34,29%	4,04%
Escola 03		100%	100%	100%	100%
Escola 04		0%	-0,38%	75,06%	0,57%
Escola 05		0%	3,47%	-0,76%	2,22%
Escola 06		0,52%	13,48%	89,00%	1,74%
Escola 07		100%	100%	100%	100%

Debemos comenzar poniendo de manifiesto que estamos ante una empresa compuesta mayoritariamente por hombres, durante el periodo analizado las mujeres representaban el 34% de la plantilla de **SMASSA**, no llegando a considerarse equilibrada en cuanto a paridad de sexos, según la LO 3/2007, que establece que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La media de las contrataciones indefinidas masculinas era de 83,69% y en el caso de las mujeres esta media es de 44,32%. Durante este periodo las incorporaciones estuvieron parcialmente masculinizadas, pues la mayoría de estas incorporaciones fueron al puesto de Conductor/a de Grúa, que se caracteriza por ser tradicionalmente ocupado por hombres. Existen varios puestos con estas características.

Al revisar la composición de los puestos de responsabilidad, podemos observar que, aunque estos son de libre designación, no están ajenos a sufrir infrarrepresentación femenina, del total de personas que ocupan estos puestos, el 36% son mujeres.

Se observa en el análisis que los hombres percibieron de media un 18% de **salario total efectivo** más que las mujeres, al equiparar los diferentes conceptos de las personas que no han trabajado todo el año o la totalidad de la jornada, encontramos que este porcentaje se reduce al 12%. Este ejercicio de equiparación nos muestra que parte de esas diferencias generadas durante este periodo son provocadas por la temporalidad de los contratos. Esto no significa que sean mayoritariamente mujeres las que han tenido contratos temporales en este periodo, pero sí que al ser una empresa masculinizada la media de lo realmente percibido en este periodo se ve afectada y genera tal diferencia salarial.

Por tanto, se analiza, el 12% que se mantienen una vez equiparadas las percepciones efectivas. En un principio podemos comprobar que los puestos mejor remunerados están en su mayoría ocupados por hombres, demostrando la existencia de segregación vertical dentro de la organización.

Otra cuestión que genera esta diferencia es la segregación horizontal que evidencia el análisis de la distribución de la Plantilla por puestos, encontramos que el 40% de los puestos de trabajo son masculinizados y la mayoría de ellos solo lo conforman hombres. Precisamente son estos puestos los que perciben complementos asociados a ciertas funciones que históricamente han estado desarrollada por hombres.

A modo de resumen podemos decir que la diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad y parcialidad del personal.
- La segregación horizontal y vertical
- La asignación de complementos asociados a acciones tradicionalmente masculinizadas.

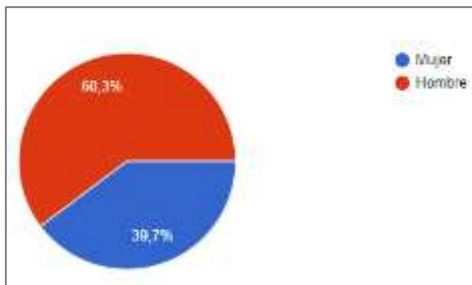
Entendemos que la diferencia retributiva encontrada, no muestra una discriminación directa, sino a consecuencia de los factores antes descritos y que no está condicionada expresamente por el sexo de las personas, no obstante, es una problemática a solventar cuanto antes.

En lo referente a la información cualitativa, la Comisión de Igualdad puso a disposición de las personas que trabajan en **SMASSA**, un cuestionario donde la totalidad de la plantilla tuviera acceso este para su cumplimentación. Las encuestas, van acompañadas de la siguiente nota informativa:

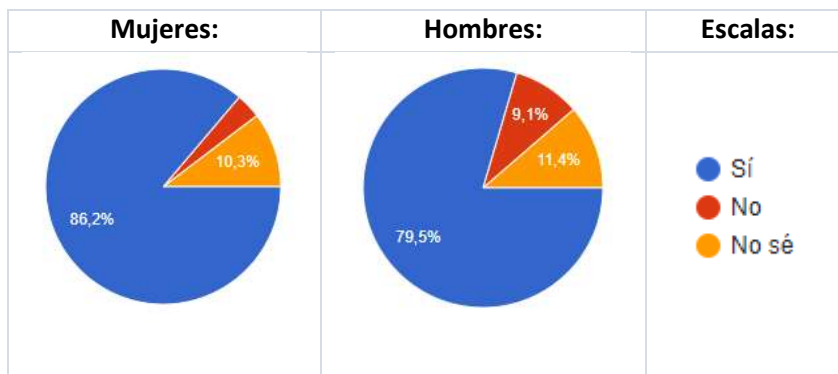
SMASSA continúa su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando así el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, y dando cumplimiento a la normativa vigentes que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Para ello, llevaremos a cabo el diseño, elaboración e implementación del II Plan de Igualdad de SMSSA. Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que permitirá obtener una fotografía real de la situación de la empresa desde la perspectiva de género.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Le agradeceríamos que conteste a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas. ¡Gracias por vuestra colaboración!

Participación por sexo:



Destacar, que ante la pregunta *¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en SMASSA?* El 86,20% de las mujeres que participaron en la encuesta respondieron que en SMASSA se tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades, el 3,5% considera que no se tiene en cuenta la igualdad y el 10,3% no sabe o no desea responder. En el caso de los hombres, vemos como el 79,5% afirma que se tienen en cuenta la Igualdad, el 9,1% lo niega y el 11,4% no sabría qué responder.



Tras el análisis y estudio del diagnóstico detectamos cuáles son nuestras fortalezas en la optimización de nuestras políticas de RRHH y los indicadores de mejora más significativos, que servirán de base para el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad:

PUNTOS FUERTES

- Se ha implantado y ejecutado el 92% del I Plan de Igualdad, negociado en el año 2012.
- Cuentan con un Plan de Formación continua donde se planifican las acciones formativas para el desarrollo profesional de hombres y mujeres que conforman la plantilla. Se han desarrollado píldoras formativas en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- La calidad, la excelencia y la transparencia son valores centrales en **SMASSA**, lo que lleva a la mejora continua de los procedimientos, de una forma sistemática y normalizada, dentro de su sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, certificado por Bureau Veritas.
- La estabilidad laboral es manifiesta en ambos sexos y en toda la estructura organizativa.
- Hay implantadas diversas herramientas de comunicación para cumplir con su principio de transparencia hacia todos los grupos de interés.
- Empresa socialmente responsable, desarrollando diferentes actuaciones en el ámbito económico, social y ambiental.
- El Comité de empresa juega un papel fundamental en el buen funcionamiento de **SMASSA**, mantienen una comunicación fluida y transparente.
- Se ha implantado un sistema por competencias que facilitó la VPT para el desarrollo de nuestra auditora salarial.
- La utilización y redacción de las convocatorias de empleo y promoción con un lenguaje no sexista.
- La Comisión Negociadora está formada en sensibilización de igualdad de oportunidades.
- Disponen de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, así como una Comisión Interna para situaciones de acoso.
- En todas las contrataciones a proveedores se tienen en cuenta la perspectiva de género, incluyendo como cláusula obligatoria su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Revisión y actualización de salarios tras la valoración de puestos de trabajo.
- Cuentan con un procedimiento por escrito para la selección y contratación con perspectiva de género.

ÁREAS DE MEJORA

- Los puestos de responsabilidad y capacidad de decisión están ocupados mayoritariamente por hombres. Infrarrepresentación femenina en los puestos de mandos intermedios. Hay un grado de masculinización en la mayoría de las áreas de la entidad.
- En la estructura organizativa, las trabajadoras y los trabajadores se concentran en puestos de trabajo determinados, lo que evidencia la segregación ocupacional de la organización.
- Existe un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero hay que seguir trabajando en píldoras formativas para sensibilizar sobre esta materia y de esta forma incrementar su difusión, sobre todo enfocado a las nuevas incorporaciones.
- No existe un protocolo de actuación en casos de violencia de género sufridos por las trabajadoras de la plantilla.
- En materia de corresponsabilidad (distribución igualitaria en el reparto de tareas domésticas) podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema, según se recoge en los cuestionarios de la plantilla.
- de género, que se puede integrar en el sistema de gestión de calidad interno.
- En los documentos de comunicación interna y externa se hace uso del lenguaje inclusivo, pero se ha identificado algunos textos del masculino genérico, por lo que se recomienda sigan revisando los documentos y las imágenes corporativas.
- Hay que informar a la totalidad de la plantilla de cada una de las actuaciones que tienen lugar en la organización potenciando los canales de comunicación implantados.
- Diseño de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.
- La Comisión de Igualdad debe hacer seguimientos anuales para analizar el grado de ejecución de este, fortalezas y debilidades detectadas.

SMASSA en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización debe continuar fortaleciendo la perspectiva de género en la organización mediante el diseño e implantación del II Plan de Igualdad, tomando como referencia las siguientes líneas de actuación:

Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:

- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Seguir trabajando en una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes, tanto desde nuestro Manual de comunicación como la estrategia que seguimos para ello.
- Revisar la composición retributiva de forma anual para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la continua impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.

Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:

- Seguir velando por la perspectiva de género en los procedimientos de selección, contratación y promoción profesional.
- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran las mujeres para promocionar.
- Identificación de las barreras que tienen las mujeres para acceder a estos puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación, dando visibilidad a sus puestos directivos.
- Desarrollar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.

Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Seguridad y Salud Laboral.

- Trasladar de forma continua al Servicio de Prevención Ajeno que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.
- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo

- Revisión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y difundir e informar de estos mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones a toda la plantilla.
- Desarrollando acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones

La Comisión Negociadora de Igualdad ha validado el Informe de Diagnóstico de Género realizado en **SMASSA** y ha utilizado cada uno de los indicadores de mejora y las recomendaciones para diseñar e implementar el **II PLAN DE IGUALDAD DE SMASSA**.

En el presente II Plan de Igualdad vamos a calendarizar los seguimientos y evaluaciones anuales pertinentes a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Esto es fundamental para la evaluación de las distintas acciones, además de priorizar los objetivos y medidas urgentes y dotando con presupuesto, siempre que fuera necesario.

5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar, nos marcamos los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de **SMASSA**.

OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.



OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2. Proceso de selección y contratación:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. Política Retributiva:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Responsabilidad Social Corporativa

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el II Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:



Externa: En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.



Interna: Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección donde las mujeres están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y otros departamentos en los que está menos representada.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
1.1 Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.	RRHH 1º Trimestre 2024	Fecha BBDD realizada Nº de mujeres registradas con potencial de desarrollo profesional
1.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y modalidad de jornada.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Nº de mujeres promocionadas Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso en las diferentes convocatorias de empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
2.1. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal.	EMPRESA FORMACIÓN 4º Trimestre 2023	Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formadas/os. Nº Total de procesos selección realizados Nº de personas inscritas. Nº de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as
2.2 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, ya sea contratación o bolsa de empleo, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, adhiriéndose a nuestra política de igualdad.	RRHH Permanente	Fecha Comunicado Consultora Externa Nº de candidaturas recepcionadas por cada convocatoria Nº de mujeres y hombres seleccionados.
2.3 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.	RRHH Permanente	Fecha actualización Informe estadístico

<p>2.4 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo. Revisar los requisitos exigidos para cada puesto, hasta ahora prima la experiencia y quedan fuera las candidaturas de mujeres, aunque tengan la formación exigida.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Nº de convocatorias revisadas Nº Incidencias por convocatoria</p>
<p>2.5 Convocar las diferentes convocatorias y bolsas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.</p>	<p>COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente</p>	<p>Nº Ofertar revisadas Nº de inscritas en la oferta de empleo desagregada por sexo</p>

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>3.1 Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, excedencia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha publicación de la convocatoria Canales de comunicación Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados Nº de mujeres y hombres seleccionados</p>

<p>3.2 Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo, favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha de revisión Control de Cambios realizados Nº Promociones anuales desagregada por sexo y departamento.</p>
<p>3.3 Formación y Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción profesional.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN 4º Trimestre 2023</p>	<p>Fecha de la acción formativa Nº personas asistentes desagregadas por sexo .</p>
<p>3.4 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la entidad.</p>	<p>COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente</p>	<p>Fecha análisis estadístico desagregado por sexo.</p>

EJE 4. POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleva a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>4.1 Registro salarial Anual. Se registraran los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo de igual valor.</p>	<p>RRHH 1ºT - 2024 1ºT - 2025 1ºT - 2026 1ºT - 2027</p>	<p>Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres.</p>

<p>4.2 Auditorías salariales. Contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Ya se ha realizado y tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Se planifica la siguiente con el desarrollo del III Plan de Igualdad.</p>	<p>Consultora externa 2023-2027</p>	<p>Fecha Auditoría Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas</p>
<p>4.3 Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha de Análisis estadístico .</p>

EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando la perpetuación de roles.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>5.1 Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en todas las áreas de la plantilla.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN RRHH 4º Trimestre 2023</p>	<p>Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº de campañas realizadas</p>

<p>5.2 Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.</p>	<p>RRHH 4º Trimestre 2023</p>	<p>Nº de campañas realizadas</p>
<p>5.3 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Fecha BBDD Fecha análisis estadístico Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo). Especificar causas o motivos de las desestimaciones</p>
<p>5.4 Revisión y difusión de Plan de Conciliación con indicación de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación. Mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, incluyendo la desconexión digital. Se incluirán las medidas negociadas en el I Plan de Igualdad.</p>	<p>RRHH 1º Trimestre 2024</p>	<p>Fecha en vigor del Plan de Conciliación. Canales utilizados para su difusión. Análisis de encuestas Nº de medidas incorporadas.</p>

EJE 6. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
6.1 Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla. Incluir las en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.	EMPRESA FORMACIÓN Permanente	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia
6.2 Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización con la participación de mujeres en dichos cursos. Preferentemente, en horario laboral.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH Permanente	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo % Formación en horario laboral Evaluación de la Eficacia
6.3 Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.	RRHH 4º T- 2023 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026	Fecha Estudio de Necesidades % Solicitadas Vs realizadas
6.4 Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.	RRHH Permanente	Nº Canales de Comunicación para la difusión del Plan.
6.5 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.	RRHH Permanente	Nº de contenidos revisados y actualizados.

<p>6.6 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>4º T- 2023 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026</p>	<p>Fecha evaluación Plan Formativo. Nº incidencias detectadas.</p>
---	---	--

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.</p>	<p>SPA</p> <p>.....</p> <p>1º T- 2024 1º T- 2025 1º T- 2026 1º T- 2027</p>	<p>Fecha realización estudios Análisis datos extraídos.</p>
<p>7.2 Implantar la transversalización de género, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo, velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>Permanente</p>	<p>Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. Nº de mujeres que solicitan la medida Nº de mujeres beneficiarias</p>

<p>7.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, analizando los resultados con perspectiva de género.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>1º T- 2024 1º T- 2025 1º T- 2026 1º T- 2027</p>	<p>Fecha realización de análisis del impacto diferencial Análisis datos extraídos.</p>
<p>7.4 Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas encargadas de la Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN</p> <p>.....</p> <p>1º Trimestre 2024</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia</p>
<p>7.5. Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.</p>	<p>RRHH</p> <p>.....</p> <p>Permanente</p>	<p>Nº de campañas realizadas Fecha análisis impacto</p>

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>8.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.</p>	<p>COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD</p> <p>.....</p> <p>PERMANENTE</p>	<p>Nº de publicaciones revisadas y actualizadas. Nº de documentos revisados y actualizados. Nº y tipo de cambios realizados.</p>

<p>8.2 Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN 1º Trimestre 2024</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia</p>
<p>8.3 Informar y difundir el II Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa. Utilizar la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades</p>	<p>RRHH Permanente</p>	<p>Nº canales utilizados</p>
<p>8.4 Revisión y difusión del manual de comunicación no excluyente.</p>	<p>RRHH 1º Trimestre 2024</p>	<p>Fecha de Elaboración del documento.</p>

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>9.1 Revisión y difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RLPT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Se informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>	<p>COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD 4º Trimestre 2023</p>	<p>Fecha en vigor del Protocolo Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia Nº de expedientes abiertos vs cerrados.</p>

<p>9.2 Los integrantes de la Comisión de Igualdad y la Comisión Interna para situaciones de acoso recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello.</p>	<p>RRHH 4º Trimestre 2023</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia</p>
---	---	--

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>10.1 Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de VG.</p>	<p>EMPRESA FORMACIÓN 4º Trimestre 2023</p>	<p>Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Nº Campañas realizadas Tipos de Campañas realizadas Evaluación de la Eficacia</p>
<p>10.2 Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de género. Que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de VG, a los efectos de garantizar su integridad física y moral. - Incluir un procedimiento en materia de movilidad para mujeres víctimas de violencia de género. - Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de VG para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación. - Apoyar la inserción laboral de mujeres víctima de VG, estableciendo colaboraciones con fundaciones, asociaciones, ayuntamientos. - Cuando la mujer víctima de VG y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos. 	<p>RRHH CONSULTORA EXTERNA 4º Trimestre 2023</p>	<p>Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. % de la plantilla entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia. % Contratación de víctimas de violencia de género.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. - Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de préstamos o anticipos personales para atender situaciones de necesidad. - Dar prioridad en la contratación a las mujeres y hombres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género en igualdad de condiciones. 		
--	--	--

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
<p>11.1 Desarrollo de una de Política de Responsabilidad Corporativa en la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los principios transversales de la empresa.</p>	<p>RRHH 2º Trimestre 2024</p>	<p>Fecha Implantación de la política de RSC</p>
<p>11.2 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN COMPRAS COMERCIAL 4º Trimestre 2023</p>	<p>Fecha de comunicación a los grupos de interés</p>
<p>11.3 Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos. Quedarán excluidas de cualquier contratación aquellas entidades que hayan sido sancionadas en firme por tolerar prácticas contrarias al principio de igualdad y discriminatorias según la normativa vigente.</p>	<p>COMPRAS Permanente</p>	<p>% Proveedores contratados comprometidos con la igualdad.</p>

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN

Tal y como se indica en el *artículo 46 de la LOIEMH* hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

El seguimiento se realizará semestralmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

La Comisión Negociadora de Igualdad, en el momento de la aprobación del presente documento pasa a formar parte de Comisión de Seguimiento y Evaluación de forma íntegra.

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE SMASSA

- D. C.G.C, Jefe de Unidad S.A.RE.
- D. R.N.A, Jefe de Unidad de S.A.C.
- D^a M^a V.V.A, Jefa de Unidad de RRHH.
- D^a. M.V.S, personal técnico de RRHH.

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- D^a A.B.C.C. (Sindicato CC.OO.)
- D.^a M.B.M (Sindicato ASTUA)
- D. C.E.L. (Sindicato CSIF)
- D. S.S.R. (Sindicato ASTUA)

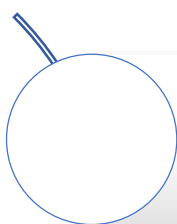
Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dentro de esta comisión se designará una persona como Agente de Igualdad como coordinadora de esta.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

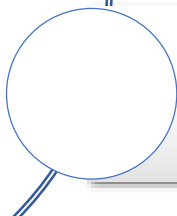
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el II Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de **SMASSA** con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



Proceso de ejecución

- Información de tipo más cualitativo acerca de las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del II Plan, la participación e implicación de los diferentes agentes, entre otros.



Resultados alcanzados

- Medidos a partir de indicadores que nos permitan conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan y valorar el grado de avance de **SMASSA** en materia de igualdad de género.

Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del II Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este II Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el II Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el II Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el II Plan ha tenido en el entorno **SMASSA** de la pertinencia de las medidas del II Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del II Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del II Plan se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del II Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de **SMASSA**, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del II Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del II Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **SMASSA** se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras. La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL II PLAN

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. 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.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas. Se anexará al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN DE IGUALDAD SMASSA**.

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL II PLAN

EJE 1: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
1.1		1º TRIMESTRE	Permanente	Permanente
1.2	Permanente	Permanente		

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
2.1	4º TRIMESTRE		Permanente	Permanente
2.2	4º TRIMESTRE			
2.3	Permanente	Permanente		
2.4	Permanente	Permanente		
2.5	Permanente	Permanente		

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
3.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.3	4º TRIMESTRE			
3.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
4.1	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
4.2	Tendrá la misma vigencia del II Plan de Igualdad			
4.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente



EJE 5. EJECICIO CORRESPONSABLE LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
5.1	4º TRIMESTRE			
5.2	4º TRIMESTRE			
5.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.4		1º TRIMESTRE		



EJE 6. FORMACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
6.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.3	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
6.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.6	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE



EJE 7. FORMACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
7.1	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.3	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.4		1º TRIMESTRE		
7.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente



EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
8.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.2		1º TRIMESTRE		
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.4		1º TRIMESTRE		



EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
9.1	4º TRIMESTRE			
9.2	4º TRIMESTRE			



EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
10.1	4º TRIMESTRE			
10.2	4º TRIMESTRE			



EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Medidas	2023	2024	2025	2026/2027
11.1		2º TRIMESTRE		
11.2		1º TRIMESTRE	Permanente	Permanente



APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE SMASSA 2023- 2027 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad.

La autorización de la **COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE SMASSA** a **Dª Mª Victoria Verdugo Álvarez** para la presentación del **II PLAN DE IGUALDAD DE SMASSA** negociado y firmado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral (REGCON), tal y como se indica en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.*

ANEXO 1: MARCO JURIDICO APLICABLE

ÁMBITO INTERNACIONAL

- *Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)*
- *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)*
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)*
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)*
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)*
- *Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General*
- *Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995*
- *Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)*
- *Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de mayo de 2011*

ÁMBITO EUROPEO

- *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)*
- *Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)*
- *Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)*
- *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004*
- *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*
- *Directivas de la Unión Europea*
- *Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*

ÁMBITO NACIONAL

- *Constitución Española 1978*
- *Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre*
- *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral*
- *LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*
- *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*
- *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*
- *Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*
- *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2025*
- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*
- *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*

ÁMBITO AUTONÓMICO

- *La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género (IMHA).*
- *Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género*
- *III Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028*

ANEXO 2: CONCEPTOS CLAVES

- ★ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- ★ **Auditorías retributivas:** La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- ★ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ★ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- ★ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ★ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ★ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará 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 (artículo 6.1 LOI). Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ★ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- ★ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- ★ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- ★ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- ★ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

- ★ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- ★ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- ★ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- ★ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ★ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- ★ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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 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.
- ★ **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.
- ★ **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.
- ★ **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados 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.
- ★ **Segregación horizontal** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.
- ★ **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.

- ★ **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

- ★ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- ★ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- ★ **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.

