

PLAN DE IGUALDAD

ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

2024 – 2028



Introducción

Contexto y antecedentes

La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH. Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

Los planes facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

La empresa ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L., de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que, en la empresa, todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades. El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por la empresa. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la empresa ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

En consonancia con ello, las partes negociadoras han negociado el presente Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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 ("RD 901/2020"), el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), y demás normativa concordante.

Se trata por tanto de un nuevo Plan que nace de la negociación y adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad.

Así, como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación; el cual, ha permitido conocer la realidad y situación de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, extraer conclusiones e identificar objetivos y concretar las medidas necesarias para alcanzarlos.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Presencia de mujeres en los diferentes puestos (infrarrepresentación femenina).
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Marco legislativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tanto en el acceso al empleo como 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. Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral. Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. También han de aplicar un plan de igualdad las entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de las entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la empresa ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan

conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso. Se incluyen a continuación las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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

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

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

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación por embarazo o maternidad

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

(Art. 8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

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

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

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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 en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

(Art. 44.1 Ley 3/2007)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario/a a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse

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

(Art.28 Estatuto Trabajadores)

Principios rectores del plan de igualdad

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato 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.

Principio de no discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Principio de prohibición del acoso sexual

Se considera 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.

Principio de prohibición del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

Principio de indemnidad frente a represalias

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

Principio transparencia retributiva

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

Principio de transversalidad de las políticas de género

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

Características del plan de igualdad

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Transversaliza la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios.

Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L.
NIF	B16783706
Domicilio social	AVDA. VIRGEN DE LA MONTAÑA, 6 2º (CÁCERES)
Forma jurídica	SL
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	SECTOR SERVICIOS
CNAE	8899 - Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p., 8121 - Limpieza general de edificios.
CONVENIO COLECTIVO	VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Cáceres
DIMENSIÓN	

Personas Trabajadoras	Mujeres	114	Hombres	0	Total	114
Centros de trabajo	1. Cáceres					

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L., incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación todas las personas adscritas en el único centro de trabajo que tiene ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L., ubicado en Cáceres, independientemente del lugar donde presten sus servicios.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. son los siguientes:

[Compromiso de la empresa](#)

La empresa ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

El presente plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la empresa con todas las personas trabajadoras respecto la garantía de

la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción.

La coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la empresa.

Además, se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A tales efectos se contacta con la representación legal de las personas trabajadoras a fin de negociar el diagnóstico y, con posterioridad, el Plan de Igualdad.

Constitución de la comisión negociadora

El presente Plan de Igualdad es el fruto de la negociación mantenida entre las partes desde la creación de una Comisión negociadora, el 19 de febrero de 2024 hasta la aprobación del Plan de igualdad el día 12 de abril de 2024.

COMISIÓN NEGOCIADORA	
EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	
•	M ^a Luz Blas Duran - Gerente
•	Sela Baltasar Alonso - Autónoma colaboradora
EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
•	Nelyda Yolanda Centeno, delegada de CCOO
•	Ana Maria Borrella Jimenez, delegada de CCOO

Dado que la elaboración del Plan de Igualdad debe negociarse con la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras, y que la plantilla de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. cuenta con dicha representación, se les hizo una promoción de negociación formal, a la que respondieron afirmativamente, creando así la Comisión Negociadora.

Diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se ha realizado un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de:

- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Presencia de mujeres en los diferentes puestos (infrarrepresentación femenina).
- Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Así mismo se ha elaborado un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación.

Para completar la información cualitativa se han realizado encuestas de opinión general a toda la plantilla de la empresa, además de a la dirección.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la Comisión de seguimiento se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y, tras la finalización del mismo, se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

El diagnóstico ha sido elaborado por personal externo especializado en materia de igualdad, quien colaborará de forma estrecha con la Comisión Negociadora a lo largo de toda su vigencia.

En la realización de este diagnóstico han intervenido todas las personas de la empresa con distintos papeles y funciones: la dirección, los sindicatos legitimados para negociar / los representantes legales de las personas trabajadoras y la plantilla.

La forma en la que se han recogido los datos ha sido variada, según la información que se ha ido precisando. En concreto, los datos retributivos los ha aportado la asesoría, los que tienen que ver con la gestión de recursos humanos, se han obtenido mediante un cuestionario con datos tanto cualitativos como cuantitativos, y la opinión de la plantilla, mediante una encuesta.

Metodología y Herramientas utilizadas:	La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar los datos necesarios han sido en base a: cuestionarios realizados por la plantilla, cuestionario de la empresa, análisis cuantitativo, auditoría retributiva, herramienta oficial del ministerio de igualdad para la valoración de puestos de trabajo ...
Periodo de referencia de los datos analizados:	01/01/2022 – 31/12/2022
Fecha de recogida de información:	CUARTO TRIMESTRE 2023
Fecha de realización del Diagnóstico:	PRIMER TRIMESTRE 2024
Fecha de aprobación del Diagnóstico:	MARZO 2024
Personas que han intervenido en su elaboración:	La elaboración del presente informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L
Asesores Externos:	El asesoramiento de la parte social lo HA ASUMIDO Cecilia Fuentes Hernández, representante de CCOO – Extremadura, y Vanessa Lesme Coheme, Asesora del gabinete de Igualdad de CCOO de Extremadura. En cuanto a la parte empresarial, también cuenta contará con ayuda y asesoramiento externo, en este caso, Natalia Lorigo Lancho, agente de igualdad.

Conclusiones por áreas

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a los criterios establecidos por la dirección y el equipo de Recursos Humanos, siendo los primeros los encargados de llevar a cabo la decisión final de a qué persona contratar.

Cabe destacar que, las personas encargadas de la selección cuentan con formación en igualdad.

Los canales de comunicación a la hora de publicar una oferta de empleo son diversos, pues principalmente se realizan a través de las diferentes fundaciones y asociaciones con las que se mantiene una colaboración continua, como son CÁRITAS, Fundación Mujeres, Cruz Roja mediante el programa Incorpora, La Casa de la Mujer, MZC (Mujeres en Zona de Conflicto), y en caso de no encontrar a una persona para el puesto, se realizan a través del SEXPE.

ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L se encuentra totalmente feminizada, y la razón no es otra que la de pertenecer a un sector históricamente feminizado, pues la entidad considera que para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa, no se necesita un comportamiento especial de un sexo concreto.

FORMACION

La dirección de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L procura que tanto hombres como mujeres tengan la misma facilidad de acceso a la formación y que las horas de dicha formación sean las mismas para todas las personas trabajadoras, para así fomentar y facilitar su desarrollo personal.

Para ello, la empresa procura que la formación sea en horario laboral para así, poder asegurarse de que todas las personas trabajadoras puedan asistir.

A la hora de impartir la formación, ya sea por parte de la empresa o una persona externa que la imparta, se tiene en cuenta que tanto el lenguaje, texto e imágenes se incluyan a ambos sexos.

PROMOCION PROFESIONAL

La empresa no ha aportado datos sobre los procedimientos de promoción profesional, pues a lo largo del año de referencia, no ha habido casos de promoción en la empresa, y la razón no es otra, que la complejidad de que esto pueda ocurrir, pues el tipo de trabajo que se desarrolla en la entidad se encuentra muy encasillado, ya que toda la plantilla pertenece al mismo rango.

Eso sí, la dirección de la empresa asegura que, en caso de posibilidad de promoción, el proceso que se llevaría a cabo serían los que quedan regulados en el Convenio Colectivo de Aplicación.

Los ascensos y la promoción en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positivas dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

CLASIFICACION PROFESIONAL

La clasificación profesional está estructurada según categorías profesionales dentro del Convenio Colectivo de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

CATEGORIA PROFESIONAL	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	113	100%	99%	0	0%	0%	113	99%
LIMPIADOR/A	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%
TOTAL GENERAL	114	100%	100%	0	0%	100%	114	100%

La entidad siempre que requiere de algún servicio de administración, lo obtiene de forma ajena a través de una empresa colaboradora que factura a la empresa por sus servicios prestados.

CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Casi la totalidad de la plantilla de ABLA SERVICIOS INTEGRALES cuenta con jornada parcial, pues esta depende del servicio o servicios que atiendan,

algo común y lógico en el sector de actividad en el que se desempeña la empresa. Con respecto al tipo de turno, ocurre lo mismo, pues varía en función del servicio de asistencia en el que se encuentren trabajando.

Con respecto a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, el único motivo por el que se han ocurrido es cuando se produce una baja en la empresa, ya que primeramente se oferta esa vacante de forma interna, y en caso de que alguna persona trabajadora se encuentre interesada y sea compatible con su servicio, se le asigna el servicio y por tanto se le produce un aumento de jornada, y por tanto un cambio de horario, cuantía salarial y distribución de su jornada.

CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral, analizando y valorando la información sobre permisos y excedencias y medidas de apoyo a la conciliación.

En este aspecto, la empresa hasta la fecha no recaba la información sobre los permisos concedidos fuera de convenio, pero asegura que existe gran facilidad para ello, pues se consideran bastante flexibles al respecto superando lo establecido en convenio.

Algo que si se registra son los permisos concedidos, aunque no de forma constante y regular, por lo que los datos que podrían aportarse no reflejan la realidad, ya que hay meses (como puede ser verano), que, al aumentar el número de solicitudes, ni siquiera llegan a registrarse.

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

El concepto de infrarrepresentación femenina es fundamental para visibilizar los efectos de discriminación estructural contra las mujeres en la empresa y servirá para fomentar una mayor presencia femenina pero también para mejorar sus condiciones laborales en general.

La razón por la que la empresa cuente únicamente con personas femeninas es, la mayor llegada de currículos por parte de mujeres a la entidad.

Además, como se ha señalado anteriormente en este diagnóstico, la empresa se asegura que para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa, no se necesita el comportamiento especial de un sexo concreto.

Sí es cierto, que, hasta la fecha, se ha considerado un sector feminizado, pero con el paso del tiempo, dependiendo de la entidad, esto podría variar.

RETRIBUCIONES

La empresa basa principalmente los sueldos de los empleados y empleadas según los indicados en Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio).

Para una observación a simple vista del tipo de percepciones que cobra la plantilla, se muestra a continuación el número de conceptos salariales percibidos, desglosados según cada uno de los tres grandes bloques que diferencia el RD 902/2020 (salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales):

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	1
COMPLEMENTOS SALARIALES	9
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	6
TOTAL GENERAL	16

A continuación, se muestran dichos conceptos salariales de forma desglosada para una mayor comprensión y análisis:

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
COMPLEMENTOS SALARIALES	PAGA VERANO
	PAGA NAVIDAD
	COMPLEMENTO ABSORBIBLE COMPENSABLE
	ANTIGÜEDAD
	PLUS MOVILIDAD
	VACACIONES
	PAGA BENEFICIOS
	GRATIFICACION VOLUNTARIA
	COMPENSACION SMI
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD
	IT ENFERMEDAD

	ACCIDENTE
	IT ACCIDENTE
	DESPIDO
	INDEMNIZACION

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

La empresa, de forma previa al comienzo de las negociaciones del Plan de Igualdad, no contaba con un protocolo sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o por razón de sexo, el cual se realizará y será adaptado a empresas de más de cincuenta empleados como medida correctora de dicho plan.

En cuanto a casos de acoso, en el año de referencia no ha habido ninguna queja o denuncia al respecto.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

En ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L existe una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo, por lo que ha se ha preocupado por que las personas trabajadoras que forman parte de la entidad sean conocedoras de los riesgos específicos a los que están expuestas dentro de cada puesto o actividad.

VIOLENCIA DE GENERO

La entidad tiene establecido con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización, lo que si es cierto, es que no se ha realizado ninguna formación para sensibilizar a la totalidad de la plantilla sobre este tema en particular.

Es por ello por lo que se van a proponer medidas específicas de esta área dentro del Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L cuentan con un vocabulario inclusivo, pues la entidad procura utilizar palabras colectivas para referirse a las personas trabajadoras.

El fomento de igualdad y tolerancia cero hacia la discriminación es uno de los principios de la gestión del personal de la empresa.

La dirección de la empresa es consciente de que el lenguaje no sexista e inclusivo es un elemento más de responsabilidad social corporativa, ya que este tipo de acciones y medidas que trascienden hacia la sociedad.

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020

Resultados de la auditoría retributiva

Se indican en este apartado las principales conclusiones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a la vista de todos los análisis realizados, especificando, como sería el caso que nos ocupa, la obligación de incluir en el registro retributivo la justificación a que se refieren los artículos 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.b) del RD 902/2020.

De conformidad con lo establecido en el artículo 6.a) del RD 902/2020, la auditoría retributiva refleja las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 del RD 902/2020.

Previamente, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo conforme al procedimiento establecido en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previstos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y de Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

El sistema analítico utilizado ha sido el procedimiento de asignación de puntos por factor, denominado "sistema de valoración". Se han establecido una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, esfuerzo mental, responsabilidad, etc), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados).

Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente y la puntuación del puesto de trabajo se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en cada factor.

Esto ha dado lugar a una serie de puntos por puesto, clasificando así los puestos en diferentes agrupaciones de puestos de igual valor.

Las conclusiones de la auditoría retributiva de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. muestran que el sistema de retribución que se aplica se basa en criterios objetivos, dando lugar a la inexistencia de brechas salariales con perspectiva de género.

Se indican en este apartado las principales conclusiones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a la vista de todos los análisis realizados, especificando, como sería el caso que nos ocupa, la obligación de incluir en el registro retributivo la justificación a que se refieren los arts. 28.e ET y 6.b) del RD 902/2020.

En el caso de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L, no podemos decir que exista brecha salarial con perspectiva de género, pues no existen diferencias a lo largo del Registro Salarial, ya que únicamente hay mujeres contratadas. Esto da lugar, a que no se pueda analizar si las retribuciones satisfechas a lo largo del año de referencia constituyen o no desigualdad por razón de género.

Lo que si puede analizarse, es la política de retribución con la que cuenta la empresa, y es que la organización basa sus retribuciones en el convenio de aplicación, y en este sentido, las retribuciones que las personas trabajadoras de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L perciben vienen acorde al Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio).

A lo largo del informe, se muestran las retribuciones percibidas, dónde los conceptos retributivos hacen referencia a los días trabajados de cada una de las personas trabajadoras, y al tipo de jornada que han estado realizando. Esto significa, que teniendo en cuenta únicamente las

retribuciones efectivamente satisfechas, no podríamos analizar si realmente existiesen diferencias retributivas dentro de una misma categoría. Para ello, se ha procedido a anualizar y normalizar dichos conceptos, y así ajustar todos ellos a una jornada completa, y teniendo en cuenta que el periodo de referencia es un año natural, ajustándolos a dicho periodo. Una vez se ha realizado el proceso de normalización y anualización, se puede observar cómo cada una de las retribuciones percibidas son aplicadas según convenio.

Como puede verse, la retribución media total de la empresa son 14.158,43 euros, siendo el salario de las mujeres de 14.158,43 euros, lo que representa el 100% de la retribución media total, pues la totalidad de la empresa está representada por personas femeninas.

Además, es interesante comentar que la retribución media total de la empresa son 14.158,43 euros, siendo el salario de las mujeres de 14.158,43 euros, lo que representa el 100% de la retribución media total, pues la totalidad de la empresa está representada por personas femeninas.

Por otra parte, respecto a la mediana, la retribución mediana de la empresa son 14.047,29 euros, lo que aparentemente nos hace pensar que la dispersión salarial de la compañía no es elevada y existe equidad interna, esto es, las personas que ocupan puestos similares tienen retribuciones similares entre sí.

Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, actualizándose de forma anual reflejando los resultados en cada informe de seguimiento.

Plan de actuación

Con independencia de que no se hayan detectado desviaciones constitutivas de discriminación, se realizará un seguimiento anual de las retribuciones durante la vigencia del Plan y en su caso, adoptar las medidas que fueran necesarias.

Plan de acción

Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Objetivos generales:

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de consolidar y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L., así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

Objetivos específicos:

Una vez identificados los objetivos generales del Plan de Igualdad, se muestran a continuación las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como su plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución, priorización de las mismas, calendario de actuaciones y recursos necesarios para su implementación

Áreas de intervención, objetivos y propuestas de actuación:

RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Medida	
Área de actuación	Responsable de igualdad
Medida	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, conformación específica en materia (agente de igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Responsable	Comisión de igualdad
Indicador de cumplimiento	Identidad de las personas designadas
Finalización	A la firma del plan de igualdad

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Establecer un proceso de selección objetivo y transparente, basado en competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se utilizará en todos los procesos de selección y estará a disposición de quien opte a la vacante
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Tabla con información sobre tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad sobre cada una de las contrataciones.
Finalización	6 meses desde la aprobación del Plan

Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres en cada fase del proceso.
Tipo de acción	Anual
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Presentación de datos cuantitativos de los procesos de selección desagregados por sexo
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Revisar en las ofertas de empleo, las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Guardar las ofertas publicadas
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Guardar las ofertas publicadas
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	En la fase de reclutamiento intentar obtener CV candidaturas equilibradas. Procurar no comenzar procedimiento de selección con candidaturas solo masculinas o solo femeninas, en el caso de que no sea posible presentar a la comisión justificación
Tipo de acción	Anual -continua
Objetivo que persigue	Garantizar el cumplimiento del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Registro de candidaturas femeninas y masculinas por procedimiento de selección
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que 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.

Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar que la clasificación profesional de la organización no cuenta con ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Informe con denominaciones de la clasificación
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan
Prioridad	Media

PROMOCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar
Tipo de acción	Puntual.
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Procedimiento elaborado
Finalización	1 año desde el registro del plan

Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de promoción, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento en el que se publica, hasta la incorporación final, indicando cómo ha sido publicada, número de personas que se han apuntado como candidatas, persona seleccionada y criterios para la elección.
Tipo de acción	Anual-continua
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Informe a la comisión de promociones y justificación elección de la persona promocionada
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas, garantizando que el uso de medidas de conciliación familiar y laboral no serán un impedimento para acceder al proceso de promoción.

Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Documento procedimiento de promoción
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Comunicar los procesos de promoción a la plantilla de la empresa informando de las características detalladas del puesto a promocionar para hacer promociones más transparentes del puesto a promocionar para hacer promociones más transparentes por los medios disponibles Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones...
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Comunicado informando de procedimientos de promoción
Finalización	1 año desde la aprobación del plan

FORMACIÓN

OBJETIVO: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, 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, etc.

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Presentar a la comisión de seguimiento para su revisión anual las formaciones, tipo de formación, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si es voluntaria u obligatoria y horas de formación segregadas por sexo
Tipo de acción	Anual-continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	informe de formaciones y nº de horas de formación desagregadas por sexo
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Elaborar acciones formativas en materia de igualdad laboral en igualdad de oportunidades hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, de forma progresiva a lo largo de la vigencia del plan, tanto en igualdad, como en acoso sexual y/o por razón de género, como en violencia de género.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Documento acción de sensibilización/ formación

Finalización	1 año desde la aprobación del plan
--------------	------------------------------------

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según categoría profesional, departamento y puesto.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Documento acción de sensibilización/ formación
Finalización	1 año desde la aprobación del plan

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Asegurar las formaciones en horario compatible con jornada reducida
Tipo de acción	Anual-continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Documento informe de horarios de las formaciones
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº de materiales de formación revisados
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Asegurar que la formación se realice dentro del horario laboral siempre que sea posible, e informar a la plantilla de ello.
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº de materiales de formación revisados
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: *Garantizar la igualdad retributiva a la totalidad de la plantilla, además de la transparencia.*

Medida	
Área de actuación	Retribución
Medida	Realizar un análisis de salario complemento a complemento en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Informe de análisis de complementos
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Retribución
Medida	Realización del Registro Salarial anual obligatorio
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Informe Registro Salarial
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Retribución
Medida	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios para la percepción de los complementos salariales y extrasalariales además de revisar la adecuada aplicación de cada uno por categoría profesional.
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Informe Registro Salarial
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO: *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.*

Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Elaborar una encuesta a la plantilla sobre conciliación familiar y laboral para detectar las necesidades de las personas trabajadoras de la empresa con responsabilidad de cuidado a menores y familiares.
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y

	profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Cuestionario negociado y acordado con la comisión de seguimiento. Informe con los resultados de la encuesta, desagregado por sexo
Finalización	Realizar encuesta en mayo de 2024

Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible, siempre que esté debidamente acreditado y justificado, para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH y responsables departamento
Indicador de cumplimiento	Número de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación con el número de personas Promocionadas y por género.
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, de las medidas de conciliación solicitadas y las concedidas. En caso de no haber sido concedida, justificación del motivo.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº de mujeres/ Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación
Finalización	Revisión en diciembre de 2024

Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Publicitar a través de un folleto informativo por los canales habituales de la empresa, las medidas de conciliación por ley, y las mejoras que aplica la empresa.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº de mujeres/ Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Garantizar que las personas acogidas a jornada reducida o reducción horaria estén en igualdad de oportunidades que las

	personas con jornada completa, tanto en reconocimiento de su trabajo como en posibilidades de promoción, así como en asistencia a reuniones, congresos, eventos
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH y responsables departamento
Indicador de cumplimiento	Número de personas que disfrutaban derechos de conciliación en relación con el número de personas Promocionadas y por género.
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

SALUD LABORAL

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Medida	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Riesgo durante el embarazo o lactancia: El comité de seguridad y salud previo informe del Servicio médico y del técnico de prevención, analizará los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Solicitar a la empresa de prevención que los índices de siniestralidad se encuentren desagregados por sexo
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.

Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad y a las nuevas incorporaciones
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Prevenir la discriminación sexual o por razón de sexo.

Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Protocolo realizado y registro de difusión del protocolo entre la plantilla
Finalización	1 año desde la aprobación del plan

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Medida	
Área de actuación	Mujeres víctimas de violencia de género
Medida	Difundir y dar a conocer la existencia de una guía protocolo con las medidas para mujeres víctimas de violencia de género
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Datos de nº de solicitudes
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Mujeres víctimas de violencia de género
Medida	Mujeres trabajadoras de que hayan sufrido violencia de género podrán solicitar a RRHH estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas derivadas de su situación según las medidas que la empresa está dispuesta a implantar, indicadas en la guía de violencia de género
Tipo de acción	Continua
Objetivo que persigue	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Datos de nº de solicitudes
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Mujeres víctimas de violencia de género
Medida	Recoger, de forma general el nº de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas
Tipo de acción	Anual Continua
Objetivo que persigue	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Datos de nº de casos
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Incorporar en el manual de acogida de la empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la empresa e información sobre el Plan de Igualdad, así como adjuntar una copia del Plan de igualdad
Tipo de acción	Puntual
Objetivo que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Manual de acogida
Finalización	Revisión cada dos años

Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a empresas colaboradoras
Tipo de acción	Continúa
Objetivo que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº empresas colaboradoras a las que se les ha trasladado el compromiso / Compromiso
Finalización	Revisión cada dos años

Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Solicitar a todo el personal de la empresa la redacción de los nuevos documentos con lenguaje inclusivo.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Nº de documentos con lenguaje inclusivo
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Se hará un comunicado específico de difusión sobre los derechos y todas medidas de conciliación que facilita la empresa.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Forma en la que ha sido difundido y modelo de difusión que se ha realizado
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan

Medida	
--------	--

Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Difusión del plan de igualdad a la totalidad de la plantilla.
Tipo de acción	Anual continua
Objetivo que persigue	Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Recibí firmada por la plantilla para verificar que ha sido difundido
Finalización	6 meses desde la aprobación del plan

INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y puesto/categoría para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos
Tipo de acción	Anual
Objetivo que persigue	Reducir la infrarrepresentación femenina en la entidad.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicador de cumplimiento	Presentación de datos cuantitativos de los trabajadores y trabajadoras por departamentos o puestos/categorías desagregados por sexo
Finalización	Revisión anual durante la vigencia del plan

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- Designación de una Comisión de Seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La dirección de la empresa será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión de Seguimiento de Plan de igualdad.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Seguimiento se realizarán dentro del horario laboral.

Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

A continuación, se refleja el calendario de actuaciones con la priorización de las medidas a adoptar, que servirá de guía para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

MEDIDAS	2024		2025				2026				2027				2028	
	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T
Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, conformación específica en materia (agente de igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento																
Establecer un proceso de selección objetivo y transparente, basado en competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género. Se utilizará en todos los procesos de selección y estará a disposición de quien opte a la vacante																
Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres en cada fase del proceso																
Revisar en las ofertas de empleo, las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro																
Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad																
En la fase de reclutamiento intentar obtener CV candidaturas equilibradas. Procurar no comenzar procedimiento de selección con candidaturas solo masculinas o solo femeninas, en el caso de que no sea posible presentar a la comisión justificación																
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino																
Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar																

Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de promoción, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento en el que se publica, hasta la incorporación final, indicando cómo ha sido publicada, número de personas que se han apuntado como candidatas, persona seleccionada y criterios para la elección																	
Asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimine las asignaciones directas, garantizando que el uso de medidas de conciliación familiar y laboral no serán un impedimento para acceder al proceso de promoción																	
Comunicar los procesos de promoción a la plantilla de la empresa informando de las características detalladas del puesto a promocionar para hacer promociones más transparentes del puesto a promocionar para hacer promociones más transparentes por los medios disponibles Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones...																	
Presentar a la comisión de seguimiento para su revisión anualmente las formaciones, tipo de formación, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si es voluntaria u obligatoria y horas de formación segregadas por sexo																	
Elaborar acciones formativas en materia de igualdad laboral en igualdad de oportunidades hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, de forma progresiva a lo largo de la vigencia del plan, tanto en igualdad, como en acoso sexual y/o por razón de género, como en violencia de género																	
Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según categoría profesional, departamento y puesto																	
Asegurar las formaciones en horario compatible con jornada reducida																	
Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género																	
Asegurar que la formación se realice dentro del horario laboral siempre que sea posible, e informar a la plantilla de ello																	
Realizar un análisis de salario complemento a complemento en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas																	
Realización del Registro Salarial anual obligatorio																	

diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará anualmente a lo largo de la vigencia del plan y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Comisión paritaria de seguimiento del plan de igualdad

A fecha 12 de abril de 2024 se creó una Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por el mismo número de personas en representación de la plantilla y en representación de la empresa.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	
•	M ^a Luz Blas Duran - Gerente
•	Sela Baltasar Alonso - Autónoma colaboradora
EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
•	Nelyda Yolanda Centeno, delegada de CCOO
•	Ana Maria Borrella Jimenez, delegada de CCOO

Modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

El contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de seguimiento durante su primer año de vigencia.

Difusión del plan de igualdad

Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto

de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

Vigencia del plan de igualdad

La vigencia de este Plan de Igualdad de ABLA SERVICIOS INTEGRALES S.L. es de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación.