

# I PLAN DE IGUALDAD EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L



Septiembre 2024

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>COMUNICACIÓN Y COMPROMISO DE EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>ACCIONES A DESARROLLAR: MEDIDAS, INDICADORES Y CRONOGRAMA .....</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL I PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>52</b>
9.1	ÓRGANOS ENCARGADOS DEL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD.....	52
9.2	PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	53
<b>10</b>	<b>EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>54</b>
10.1	EVALUACIÓN INTERMEDIA .....	54
10.2	EVALUACIÓN FINAL .....	54
10.3	ÓRGANO/S ENCARGADO/S DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....	55
<b>11</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS. ....</b>	<b>56</b>
<b>12</b>	<b>APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....</b>	<b>57</b>
<b>13</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>57</b>

## 1 PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La empresa se funda en el año 2020. La actividad económica que desarrolla la empresa desde su creación es la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento a diferentes organizaciones y entidades.

Desarrolla su actividad dentro de Comunidad Autónoma de Extremadura en las provincias de Cáceres y Badajoz.

Dentro de la provincia de Cáceres desarrolla su actividad en los siguientes centros de trabajo durante el periodo de referencia (01/01/2023 al 31/12/2023):

✓ **Provincia de Cáceres:**

1. Oficinas Edifikare Tersum, con dirección en Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres, 10001.
2. Hospital San Pedro de Alcántara.
3. Centro de Especialidades Luis de Toro (Plasencia).
4. Centros de Salud provincia de Cáceres, siendo estos los siguientes:
  - Centro de Salud en Arroyo de la Luz.
  - Gerencia del área de Salud de Cáceres.
  - Centro de Salud La Mejostilla.
  - Centro de Salud Plaza de Argel.
  - Centro de Salud Manuel Encinas.
  - Centro de Salud de Talaván.
  - Centro de Salud de Miajadas.
  - Centro de Salud de Aldea Moret.
  - Centro de Salud San Jorge.
  - Helicóptero 112 en Malpartida de Cáceres.
  - Centro de Salud Salorino.
5. Edificio de Control de la Conservación de la Autovía EXA1 (Navalmoral de la Mata).
6. Hospital Virgen Puerto Plasencia.
7. Edificio Múltiples Tersum, con dirección en Avda. Clara Campoamor Nº 2. Cáceres.

Dentro de la provincia de Badajoz desarrolla su actividad en los siguientes centros de trabajo durante el periodo de referencia (01/01/2023 al 31/12/2023):

✓ **Provincia de Badajoz:**

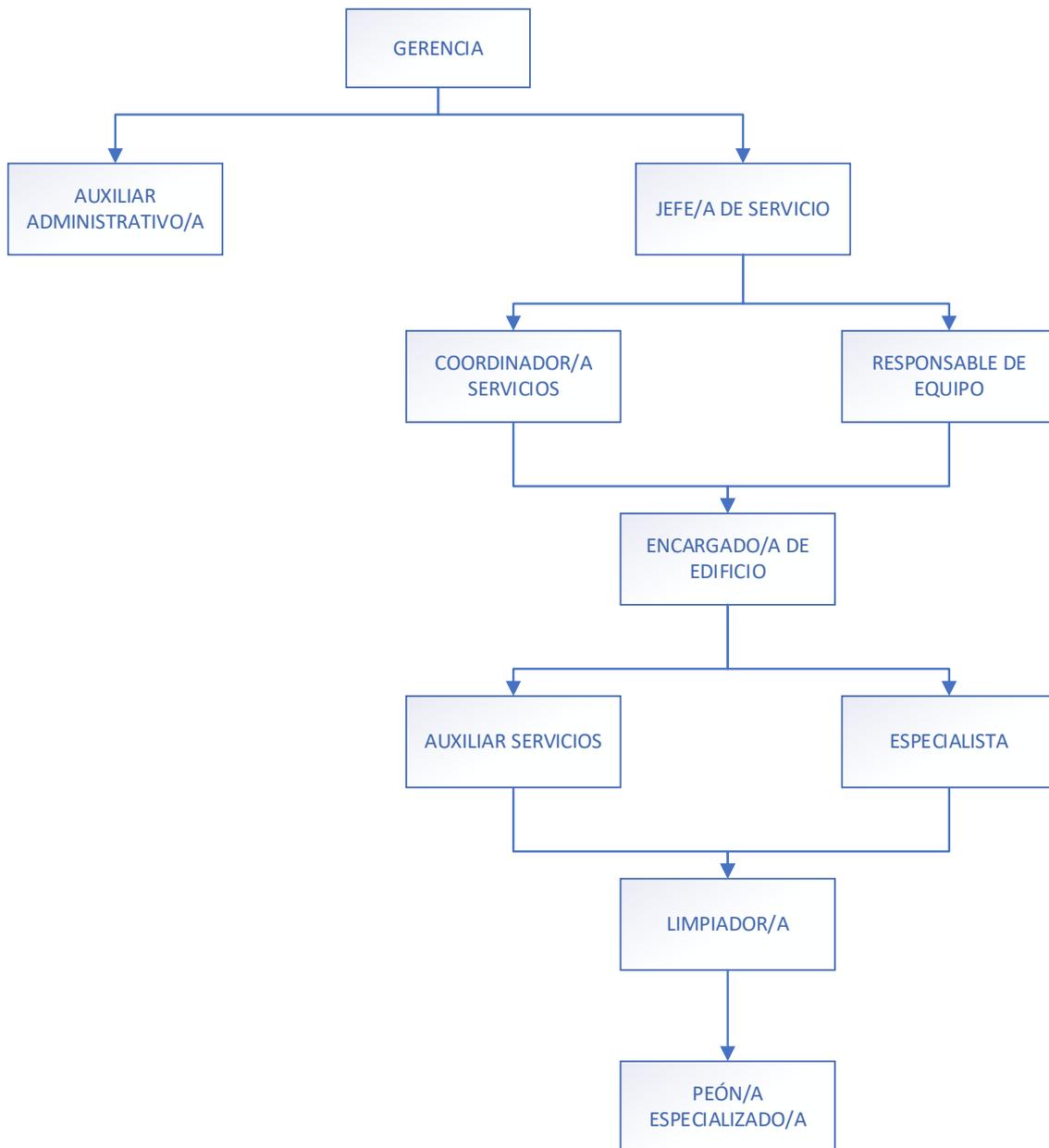
1. Edificio Morerías (edificio público de la Junta de Extremadura en Mérida).
2. Limpieza de negocios varios en Badajoz, siendo estos los siguientes:
  - SEPAD Badajoz.
  - Residencia de Mayores El Prado, en Mérida.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla en la empresa por centros de trabajo con datos desagregados por sexo durante el periodo de estudio (01/01/2023 al 31/12/2023).

<b>CENTRO DE TRABAJO</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>Nº HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>% TOTAL PLANTILLA</b>
Oficinas Edifikare Tersum Cáceres	18	17,31%	19	18,27%	37	35,58%
Hospital San Pedro de Alcántara (Cáceres)	5	4,81%	3	2,88%	8	7,69%
Edificio Morerías (edificio público de la Junta de Extremadura en Mérida)	2	1,92%	1	0,96%	3	2,88%
Limpieza de negocios varios Badajoz (clientes privados)	2	1,92%	0	0,00%	2	1,92%
Centro de Especialidades Luis de Toro (Plasencia)	2	1,92%	0	0,00%	2	1,92%
Centros de Salud (Provincia de Cáceres)	8	7,69%	3	2,88%	11	10,58%
Edificio de Control de la Conservación de la Autovía EXA1 Navalmoral	1	0,96%	3	2,88%	4	3,85%
Hospital Virgen Puerto Plasencia	25	24,04%	11	10,58%	36	34,62%
Edificio Múltiples Tersum	1	0,96%	0	0,00%	1	0,96%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>61,54%</b>	<b>40</b>	<b>38,46%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Tabla 1.1. Personas por centros de trabajo según sexo.

La estructura organizativa de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L queda reflejada en el organigrama que se expondrá a continuación, los cuales serán nuestros puestos de trabajo/categoría profesional de estudio:



<b>DATOS ORGANIZACIÓN:</b>			
Nombre o Razón Social	EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.		
Forma Jurídica.	Sociedad Limitada		
Domicilio	Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres, 10001.		
CIF	B-10508034		
<b>Responsable de la Entidad</b>			
Nombre	César Ramírez Molina		
Cargo	Gerencia		
Teléfono	631094874		
e-mail	administracion@reyserservicios.es		
<b>Responsable de igualdad</b>			
La empresa no tiene designada a una persona como responsable de igualdad. Ángel Montes está realizando la recogida de datos y evaluación para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad.			
<b>ACTIVIDAD</b>			
Sector Actividad	Sector de limpieza general de edificios y locales		
CNAE	8122		
Descripción de la actividad	La empresa realiza las actividades de limpieza de edificios y locales.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La empresa realiza su actuación en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Provincia de Badajoz y Provincia de Cáceres		
<b>DIMENSIÓN</b>			
Nº Personas trabajadoras: Indefinidos: 61 Temporales: 43	Mujeres: 64	Hombres: 40	Total: 104
Nº Centros de trabajo	9 centros de trabajo: <u>Provincia de Cáceres:</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oficinas Edifikare Tersum.</li> <li>2. Hospital San Pedro de Alcántara.</li> <li>3. Centro de Especialidades Luis de Toro (Plasencia).</li> <li>4. Centros de Salud provincia de Cáceres.</li> <li>5. Edificio de Control de la Conservación de la Autovía EXA1 (Navalmoral de la Mata).</li> <li>6. Hospital Virgen Puerto Plasencia.</li> <li>7. Edificio Múltiples Tersum</li> </ol>		

	<u>Provincia de Badajoz:</u> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edificio Morerías (edificio público de la Junta de Extremadura en Mérida).</li> <li>2. Limpieza de negocios varios en Badajoz, se trata de clientes privados.</li> </ol>					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	La organización no dispone de un departamento de personal.					
Representación legal de las Trabajadoras y los Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Convenio/s Colectivo/s de referencia	<p>-Convenio Colectivo de Trabajo Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz. Resolución de 11 de abril de 2022.</p> <p>-Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Cáceres. Resolución de 25 de julio de 2022.</p> <p>-Convenio Colectivo de Trabajo para el centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa Servicios Extremeños, S.A, y el personal de limpieza adscrito al mismo. Resolución de 5 de diciembre de 2018.</p> <p>-Convenio Colectivo de la empresa UTE Servicios de Limpieza Hospitales Cáceres para los trabajadores del servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres. Resolución de 22 de enero de 2021.</p> <p>-Convenio Colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. Resolución de 3 de septiembre de 2021.</p>					

Tabla 1.2. Información básica sobre Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

## **2 COMUNICACIÓN Y COMPROMISO DE EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Se anexan en el punto 13. Anexos del presente informe, los documentos donde se comunica a la parte social la promoción del inicio del proceso de negociación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. así como el Compromiso Público de la empresa Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

## **3 PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad es suscrito por la Comisión Negociadora constituida para su elaboración y aprobación: de un lado, la parte empresarial, de otro lado, la parte social, representada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) mediante representación sindical a través de los sindicatos más representativos del sector, ya que la organización no tiene RLT propia.

La Comisión Negociadora la conforman:

Por una parte, en representación de la organización:

- Angel Montes Moreno, con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

Por otra parte, en representación de la plantilla mediante representación sindical a través de los sindicatos más representativos del sector:

- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
- Mateo Guerra Macías, con DNI 8798247B en calidad de miembro titular de CC.OO.  
\*Durante la negociación del I Plan de Igualdad se realiza sustitución de Mateo Guerra Macías por Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X en calidad miembro titular de CC.OO.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSI

Como asesores externos de la Comisión Negociadora por parte de los Sindicatos:

- Vanessa Lesme Cohene, asesora técnica perteneciente al Gabinete de Igualdad de CCOO Extremadura

Como asesoras externas de la Comisión Negociadora por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín, de Innovación, Calidad y Medioambiente, S.L.
- Carmen Godoy, de Sigma Consultoría Legal, S.L.

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 las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el I Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del I Plan de Igualdad en la organización.
- 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 I Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del I Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Se anexa en el punto 13. Anexos del presente informe, el acta de la constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., así como un anexo a dicho acta para formalizar por escrito la sustitución de una de las personas que integran la Comisión Negociadora, que ha tenido lugar a lo largo del período de negociación del presente Plan de Igualdad.

## **4 ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN**

El I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. tiene ámbito autonómico y será de aplicación a todos los centros de trabajo de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. y a todas las trabajadoras y los trabajadores que preste sus servicios para la empresa.

Tal y como se ha detallado en el punto referente a la presentación de la empresa, Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. se compone de los siguientes centros de trabajo durante el periodo de referencia (01/01/2023 al 31/12/2023):

### **Provincia de Cáceres:**

1. Oficinas Edifikare Tersum, con dirección en Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres, 10001.
2. Hospital San Pedro de Alcántara.
3. Centro de Especialidades Luis de Toro (Plasencia).
4. Centros de Salud provincia de Cáceres, siendo estos los siguientes:
  - Centro de Salud en Arroyo de la Luz.
  - Gerencia del área de Salud de Cáceres.
  - Centro de Salud La Mejostilla.
  - Centro de Salud Plaza de Argel.
  - Centro de Salud Manuel Encinas.
  - Centro de Salud de Talaván.
  - Centro de Salud de Miajadas.
  - Centro de Salud de Aldea Moret.
  - Centro de Salud San Jorge.
  - Helicóptero 112 en Malpartida de Cáceres.
  - Centro de Salud Salorino.
5. Edificio de Control de la Conservación de la Autovía EXA1 (Navalmoral de la Mata).
6. Hospital Virgen Puerto Plasencia.
7. Edificio Múltiples Tersum, con dirección en Avda. Clara Campoamor Nº 2. Cáceres.

### **Provincia de Badajoz:**

1. Edificio Morerías (edificio público de la Junta de Extremadura en Mérida).
2. Limpieza de negocios varios en Badajoz, siendo estos los siguientes:
  - SEPAD Badajoz.
  - Residencia de Mayores El Prado, en Mérida.

Teniendo en cuenta que las medidas propuestas no pueden abordarse todas al mismo tiempo y que el avance en las soluciones será progresivo, el período de vigencia de este Plan será de 4 años desde su firma el día 25 de septiembre de 2024 hasta el día 25 de septiembre de 2028.

El Plan permanecerá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años referido y previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

## **5 PRINCIPIOS GENERALES RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se consignarán las características que rigen todo Plan de igualdad, con los siguientes principios generales:

- **Transversalidad:** integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- **Integrador:** dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado:** considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la organización y conjunto de la plantilla.
- **Sistemático:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
- **Flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporalidad:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## **6 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Partiendo de los art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOI) donde se define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas y organizaciones, se ha realizado un informe-diagnóstico con un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización, basado en una recogida de información cuantitativa y cualitativa que ha permitido detectar las desigualdades existentes y formular propuestas correctoras.

Los datos analizados corresponden al periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, siendo la fecha de recogida de información entre el 20/05/2024 al 21/06/2024, e interviniendo en su elaboración, los asesores externos y la Comisión Negociadora constituida según acta de la constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., la cual se encuentra anexa en el punto 13. Anexos del presente informe

Las áreas objeto de estudio han sido, por una parte, las calificadas como obligatorias por el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en lo sucesivo, R.D. 901/2020). Por otra parte, se incluyó en el diagnóstico las siguientes materias voluntarias aprobadas por la Comisión Negociadora en sesión de 07 de junio de 2024:

- Violencia de género.
- Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- Seguridad y salud laboral con perspectiva de género

En este contexto, en el ejercicio 2023, Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. contó con una plantilla total de 104 personas trabajadoras. De estas 104 personas, 61 son trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos y 43 son trabajadores y trabajadoras con contratos temporales.

Del análisis realizado, se desprende que la plantilla es feminizada, ya que de las 104 personas trabajadoras que forman parte de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. en 2023, 64 fueron mujeres (61,54%) y 40 fueron hombres (38,46%).

A continuación, se detalla la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la organización:

### **1. Proceso de selección y contratación.**

Como fortaleza, la organización dispone de datos desagregados por sexo del año 2023 en cuanto al proceso de selección, teniendo en cuenta los CV recibidos y entrevistas realizadas. De dichos datos, se observa que, aunque la empresa tiene una plantilla feminizada, el número de personas que pasan la primera preselección y se les realiza una primera entrevista es superior en hombres que en mujeres. Esta primera preselección se realiza según los criterios de su CV, con relación a los requisitos del puesto de trabajo solicitado.

La empresa dispone de informes de los candidatos seleccionados.

En cuanto a la contratación, durante el año de referencia, se observa un mayor porcentaje de contrataciones de carácter temporal respecto al tipo indefinido. Sin embargo, en el análisis global de la plantilla, durante el año de referencia, se observa un mayor porcentaje de personas trabajadoras con contratos indefinidos (un 58,65%) que personas trabajadoras con contratos temporales (41,53%), por lo tanto, se puede afirmar que hay una tendencia a la estabilidad en el empleo.

Como objetivo de trabajo debería sistematizarse y redactarse un procedimiento interno de selección y contratación de personal donde describir todo el procedimiento a seguir, incluyendo criterios y canales de comunicación, personas responsables y sus funciones en dicho proceso de selección y contratación para asegurar la máxima transparencia.

Se recomienda realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad a los responsables del proceso de selección.

Garantizar el libre acceso de los trabajadores y las trabajadoras de la organización a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas en lugares visibles por la plantilla.

## **2. Formación**

Como fortalezas de la organización se observa que las posibilidades de formación son las mismas para mujeres y para hombres.

Los miembros de la comisión negociadora del I Plan de Igualdad cuentan con formación en materia de igualdad impartida durante la negociación del I Plan de Igualdad de una de las empresas del grupo durante el año 2023.

Durante el año de referencia se ha impartido tanto formación obligatoria específica de su puesto de trabajo como otro tipo de formación para el desarrollo de las habilidades en los puestos de trabajo para las personas trabajadoras.

Estas formaciones se han desarrollado durante el horario de trabajo de las personas trabajadoras

Sin embargo, no se ha impartido ninguna formación en materia de igualdad a toda la plantilla.

Se establece como objetivo que la empresa desarrolle un procedimiento interno de formación con el fin de establecer la sistemática a seguir, personas responsables y donde se recojan ciertos criterios, como, por ejemplo, cómo solicitar la plantilla formación cuando el/la trabajador/a detecte esa necesidad.

Se debería de realizar un plan anual de formación estructurado que permita dar respuesta a las necesidades formativas que tiene la plantilla. En dicho plan de formación

anual, se recomienda recoger el nombre de la formación y el personal implicado desagregado por sexo para obtener datos cuantitativos para futuros planes de igualdad.

Se propondrá incluir en el plan de formación otro tipo de formaciones, como:

- Formación básica en igualdad para toda la plantilla.
- Formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación sobre violencia de género.
- Formación orientada a la adquisición de competencias para el ascenso a puestos de responsabilidad.
- Formaciones para el desarrollo de habilidades que excedan de las tareas propias de cada puesto de trabajo (idiomas, creatividad, liderazgo, motivación...).

### **3. Clasificación profesional**

Como fortaleza, la organización cuenta con un organigrama que muestra la estructura organizacional de la empresa.

La asignación de las categorías profesionales/puestos de trabajo se llevan a cabo conforme a criterios, casi en su totalidad, siguiendo criterios de funcionalidad y responsabilidad del puesto.

Del análisis cuantitativo de la plantilla, se obtienen las siguientes conclusiones:

-Los puestos de responsabilidad y liderazgo: los puestos de jefe/a de servicio, encargado/a de edificio y responsable de equipo se encuentran ocupados en su mayoría por hombres, sólo hay tres mujeres en el puesto de responsable de equipo, frente a un total de 7 hombres en los puestos de responsabilidad y liderazgo. Por lo tanto, podemos observar que en la organización existe segregación ocupacional vertical.

-Las mujeres están presentes en un porcentaje muy elevado en el puesto de trabajo limpiador/a, puesto de trabajo de menor categoría profesional, menor responsabilidad y liderazgo, con un 70% de mujeres (57 mujeres) frente a un 30 % de hombres (25 hombres). Podemos observar que en la organización existe segregación ocupacional horizontal.

Se establece como objetivo disponer de descripciones de puestos de trabajo completamente neutras en cuanto a requisitos, competencias y funciones de todas las categorías profesionales asegurando criterios objetivos y neutros.

Trabajar para conseguir, según necesidades y características de la organización, que los diferentes puestos de trabajo existentes en la organización sean equilibrados en cuanto al % hombres-mujeres, tal y como se indica en el punto 8 del presente informe.

Identificar las barreras que impiden que las mujeres estén presentes en aquellos puestos especialmente masculinizados, tal y como se indica en el punto 8 del presente informe.

#### **4. Promoción profesional**

La empresa no realiza durante el período de referencia una política de promoción en su plantilla ni a través de formación orientada a la promoción.

Se establece como objetivo sistematizar y redactar un procedimiento de promoción interna, donde se establezca de forma clara cuáles serían los criterios, métodos y procesos utilizados en el desarrollo y promoción profesional, así como los canales de información y comunicación para asegurar la máxima transparencia. Comunicación de dicho procedimiento a toda la plantilla.

Mejorar y hacer más transparente la comunicación interna de vacantes a toda la plantilla; publicar estas oportunidades de promoción profesional en los tablones de anuncios y otros medios habituales de difusión, garantizando que la información es accesible a todo el personal y que recoge todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto. Definir estos medios de comunicación en el procedimiento.

#### **5. Condiciones de trabajo**

Se evidencia cumplimiento en la aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios de la organización.

La organización ofrece posibilidad de teletrabajo, para aquellos puestos que lo permiten, según necesidad, sin embargo, no existe protocolo de teletrabajo.

No se han realizado solicitudes de guarda legal o cuidado de mayores durante el período de estudio.

Según el análisis cuantitativo, en cuanto a relación laboral se observa lo siguiente:

- Con respecto al total de la plantilla, un 58,65 % tienen contrato indefinido: tendencia a la estabilidad en el empleo.
- La mayor parte de la plantilla, un 90,38%, trabaja a jornada completa.

Se establece como objetivo describir un protocolo que refleje como actuar en caso de teletrabajo (cómo solicitarlo, persona responsable, días que se puede optar al teletrabajo...)

Se propone continuar trabajando, según la estructura y características de la organización, en el objetivo de mantener un porcentaje mayor de personas con contratos indefinidos frente a los contratos temporales, para garantizar con ello la tendencia a la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras.

## **6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Del presente estudio se infiere que Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. mantiene en esta materia una postura neutral y acorde a ley, cumpliendo con los mínimos establecidos por la normativa laboral y el convenio colectivo.

Se establece como objetivo el diseño de un plan de conciliación familiar y corresponsabilidad donde establecer la implantación de las medidas disponibles en la organización, así como la metodología y personas responsables de gestionar y aprobar dichas medidas, e informar de la implantación de estas a través de los canales de difusión existentes a toda la plantilla de la organización.

Durante el periodo de estudio (01/01/2023 al 31/12/2023), sólo se ha solicitado una solicitud de reducción de jornada por conciliación familiar, tratándose de un hombre en el puesto de trabajo limpiador y tipo de contrato 150 Indefinido tiempo completo - Fomento contratación indefinida/Empleo estable inicial.

Como propuesta de actuación, analizar y estudiar por que la plantilla no solicita permisos de conciliación.

Estudiar y analizar la posibilidad de favorecer medidas, más allá de las establecidas por la ley, para facilitar la conciliación familiar (facilitar la posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al colegio...según criterios organizativos).

Para ello, se debe conocer las necesidades de los/as trabajadores/as en cuanto conciliación familiar.

## **7. Retribuciones**

Atendiendo a la auditoría retributiva realizada, evidenciamos que no existe brecha salarial con perspectiva de género, pues las diferencias porcentuales que se pueden apreciar a lo largo del Registro Salarial no constituyen una desigualdad, ya que no están relacionadas con el sexo de las personas que la perciben.

Se establece como objetivo garantizar que la brecha retributiva que eventualmente pueda producirse obedece a causas justificables objetivamente y en ningún caso a cuestiones de sexo. Para ello, se recomienda realizar diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el I Plan de Igualdad, 4 años. No obstante, en las medidas de actuación se recomendará de realizar auditorías anuales para detectar cualquier desigualdad retributiva en cuento al sexo de las personas trabajadoras.

## **8. Infrarrepresentación femenina o infrarrepresentación masculina**

Se considera que Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. tiene una plantilla feminizada, entendida ésta como aquella que supera un porcentaje superior de 60% de mujeres entre sus personas trabajadoras. Si tomamos como referencia a la plantilla de la empresa, las mujeres suponen un 61,54% de la plantilla, frente a un 38,46% de hombres en la empresa.

En el análisis porcentual por puestos de trabajo se observa que casi todos los puestos de trabajo de la organización están masculinizados o feminizados, existiendo solo un puesto de trabajo con una composición equilibrada (puesto de trabajo administrativo/a).

Del análisis cuantitativo de la plantilla, se obtienen las siguientes conclusiones:

-Los puestos de responsabilidad y liderazgo: los puestos de jefe/a de servicio, encargado/a de edificio y responsable de equipo se encuentran ocupados en su mayoría por hombres, sólo hay tres mujeres en el puesto de responsable de equipo, frente a un total de 7 hombres en los puestos de responsabilidad y liderazgo. Por lo tanto, podemos observar que en la organización existe segregación ocupacional vertical.

-Las mujeres están presentes en un porcentaje muy elevado en el puesto de trabajo limpiador/a, puesto de trabajo de menor categoría profesional, menor responsabilidad y liderazgo, con un 70% de mujeres (57 mujeres) frente a un 30 % de hombres (25 hombres). Este hecho es debido a que se trata de una plantilla feminizada. Podemos observar que en la organización existe segregación ocupacional horizontal.

Aunque se trata de una plantilla feminizada, existe infrarrepresentación femenina en casi todos los puestos de trabajo, siendo el único puesto de trabajo feminizado el de limpiadora, el puesto de trabajo de menor responsabilidad y liderazgo.

Como objetivo se establece que la empresa establezca medidas para eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas y favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los puestos de trabajo en los que exista un desequilibrio por sexo a través de las siguientes acciones:

- Incorporar medidas de acción positiva en la materia con el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujer/hombre, menos representados en cada puesto, fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de los/as candidatos/as evaluados se optará por contratar al colectivo menos representado.

- Definición del perfil profesional siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje.
- Estimulación de la promoción profesional interna hacia categorías profesionales infrarrepresentadas.
- Identificar las barreras que impiden que las mujeres estén presentes en aquellos puestos especialmente masculinizados.

## **9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

No se evidencia, tras el análisis realizado casos documentados de acoso sexual y por razón de sexo en el último ejercicio.

La empresa no ha desarrollado medidas de prevención, ni procedimiento de actuación específicos.

Dentro del proceso de negociación y firma del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. se realizará y aprobará un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Dentro del proceso de implantación del I Plan de Igualdad, se comunicará a toda la plantilla de la empresa.

La plantilla no tiene formación en esta área, por lo que se propone incluir dicha formación en el Plan Anual de formación.

## **10. Salud laboral con perspectiva de género.**

La organización dispone de informe de siniestralidad, que refleja accidentes con baja y sin baja desagregados por sexo, así como análisis de estos.

Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. cuenta un servicio de prevención ajeno, quién realiza una evaluación de riesgos laborales, en el que se estudia los puestos de trabajo, máquinas y equipos de trabajo. No se observa que se tenga en cuenta la perspectiva de género, por ejemplo, con la inclusión de un apartado relacionado con el embarazo, el parto reciente y la lactancia.

Se propone incluir una acción específica para integrar estas materias dentro de la empresa.

## **11. Violencia de género.**

La empresa no dispone de medidas específicas sobre esta materia de estudio durante el periodo de estudio del diagnóstico (01/01/2023 al 31/12/2023).

Como objetivo se establece la elaboración e implantación de un Protocolo de Violencia de Género y comunicarse y ponerse a disposición de la plantilla los mecanismos que ofrece la empresa en caso de detectarse algún caso en materia de violencia de género por parte de una persona trabajadora.

La plantilla no tiene formación en esta área, por lo que se propone incluir dicha formación en el Plan Anual de formación.

Como propuesta de actuación, se propone estudiar la posibilidad de favorecer medidas, más allá de las establecidas por la ley, para las trabajadoras víctimas de violencia de género en Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

## **12. Lenguaje y comunicación no sexista.**

Tras el diagnóstico realizado, y revisada documentación interna de la organización, ofertas de trabajo se considera que el lenguaje y comunicación se ajustan a la igualdad de trato y oportunidades.

No obstante, se recomienda desarrollar una medida para llevar a cabo la evaluación de forma periódica que este principio se sigue cumpliendo correctamente.

## **CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS A LA PLANTILLA.**

A lo largo del presente informe, se han ido anexando los resultados de dicho cuestionario.

Incluimos aquí las conclusiones para utilizarlas como material de trabajo para la elaboración de las medidas para el I Plan de Igualdad:

- ✓ Falta de acciones específicas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y su comunicación a la plantilla.
- ✓ Falta de acciones específicas de apoyo, inserción y protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género y su comunicación a la plantilla.
- ✓ Falta de información sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Reforzar la comunicación de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la organización a toda la plantilla.
- ✓ Formación/sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla.
- ✓ Fomentar la promoción profesional interna.

## **7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

A la luz de la información inferida del diagnóstico de situación, el objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

De forma más concreta, especificándose en función del área de actuación, los objetivos estratégicos que marcarán el camino de las medidas correctoras de este Plan son los siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la organización.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

## **8 ACCIONES A DESARROLLAR: MEDIDAS, INDICADORES Y CRONOGRAMA**

Estos objetivos anteriormente expuestos han llevado a una serie de medidas encaminadas a su consecución y a la de una efectiva igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado de la siguiente forma:

### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo estratégico 1		Contar con un proceso de selección y contratación sistematizado que garantice el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.							
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
				2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
1.1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia (responsable 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	RRHH	Técnicos Personales	4T					-Acta de reunión con nombramiento de persona y suplente de agente de igualdad. -Actualización de organigrama y perfiles de puestos para incluir las funciones de dicho puesto.
1.2	Elaborar un procedimiento que incluya los criterios y canales de información y/o comunicación a seguir en los procesos de selección y contratación, que sirva para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres, así como, las personas responsables de esta selección. Se utilizará en todos los procesos de selección y estará a disposición de quien opte a la contratación externa.	RRHH	Técnicos Personales	4T	1T-2T				-Verificar el contenido del procedimiento de selección (Elaboración del procedimiento). -Fecha de aprobación del procedimiento.
1.3	Garantizar la implantación del procedimiento de selección y contratación para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la implantación correcta del procedimiento, verificación de datos cuantitativos de la medida 1.7.
1.4	Garantizar que los guiones para las entrevistas y las pruebas de selección y contratación no incluyan preguntas discriminatorias por razón de sexo, por ejemplo, realizar un protocolo que incluya lenguaje y contenido.	-RRHH -Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	Técnicos Personales	4T	1T-2T				-Verificar el contenido del guion de las entrevistas.

1.5	Convocar las ofertas de empleo con un lenguaje inclusivo y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de convocatorias revisadas/año y mantener informe de ellas para asegurar que las ofertas son publicadas con lenguaje no sexista.
1.6	Realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad de oportunidades y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género para las personas responsables de la selección de personal.	RRHH	Técnicos Personales Económicos		3T				-Nº de programas de sensibilización en igualdad/formaciones realizadas. -Fecha de realización de la acción formativa. -Nº de personas que reciben la formación, desagregado por sexo.
1.7	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	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de procesos de selección con personas de los dos sexos presentadas sobre el total de procesos de selección. -Nº de personas de nuevo acceso a la empresa desagregado por sexo y por puestos ocupados.
1.8	Incluir como criterio de selección el sexo menos representado, es decir, se tendrá preferencia en la contratación de personas del sexo infrarrepresentado, en el puesto de trabajo o categoría que se trate, en igualdad de méritos y capacidades.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la implantación de dicho criterio en la organización: número de personas seleccionadas, desagregado por sexo/año.
1.9	Recoger información estadística de todas las contrataciones desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y nivel de responsabilidad.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad (en base a informe anual)					Nº de personas, desagregado por sexo, por puesto de trabajo. Datos anuales.

## 2. FORMACIÓN

Objetivo estratégico 2		Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as y formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.							
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
				2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
2.1.	Elaborar un procedimiento interno de formación con el fin de establecer la sistemática a seguir, personas responsables y donde se recojan ciertos criterios, como, por ejemplo, cómo solicitar la plantilla formación cuando el/la trabajador/a detecte esa necesidad, que sirva para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres. Difusión del mismo a toda la plantilla.	RRHH	- Técnicos - Personales		3T-4T				-Verificar el contenido del procedimiento de selección. -Fecha de aprobación del procedimiento. -Verificar comunicación a toda la plantilla y medios utilizados.
2.2	-Creación / implementación de un canal de comunicación (a través de grupos de whassap de equipos y/o correo electrónico) para informar pertinentemente de las ofertas formativas disponible para las personas trabajadoras.  -Garantizar la comunicación de las formaciones a través de dicho canal (a través de grupos de whassap de equipos y/o correo electrónico) de forma trimestral.	RRHH	- Técnicos - Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la creación del canal de comunicación. Fecha de creación -Nº de comunicaciones realizadas por el canal/año
2.3	Realización de un estudio de las necesidades formativas de los puestos de trabajo según las competencias profesionales de los mismos con el fin de crear un <u>Plan anual de formación</u> estructurado que permita dar respuesta a las necesidades		- Técnicos - Personales		1T	1T	1T	1T	-Estudio de las necesidades de formación de la plantilla

	<p>formativas que tiene la plantilla desde una perspectiva de género.</p> <p>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, horas de formación segregadas por sexo, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según categoría profesional, departamento y puesto.</p>	RRHH							<p>-Verificación del Plan Anual de formación, donde</p> <p>-Incluir y presentar anualmente a la Comisión un análisis estadístico de la evolución formativa de la plantilla: nº de formaciones realizadas (indicando el nombre de la formación), horas de formación segregadas por sexo, fechas de impartición, contenido, nº de personas que reciben cada una de las formaciones desagregado por sexo y puesto, si se ha realizado fuera o dentro del horario laboral, si es formación voluntaria u obligatoria, para garantizar el acceso igualitario a las mismas</p>
2.4	Incluir en el plan de formación anual módulos de igualdad en la formación obligatoria a toda la plantilla e incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla. Realizar un manual de Acogida de la nueva plantilla	RRHH	<p>- Técnicos</p> <p>- Personales</p> <p>-Económicos</p>		3T-4T				<p>-Nº de acciones formativas, con contenidos de igualdad, dirigidas a la plantilla.</p> <p>-Nº de personas que reciben la formación, desagregado por sexo.</p> <p>-Verificar el contenido de módulos/folletos en igualdad para la incorporación de nuevo personal.</p>
2.5	Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras en reducción de jornada por cuidado de hijos/as y personas dependientes y las personas trabajadoras a tiempo parcial	RRHH	<p>- Técnicos</p> <p>- Personales</p>	Período de vigencia I Plan de Igualdad				<p>-Nº de acciones formativas en horario laboral, teniendo en cuenta las reducciones de jornadas y jornadas a tiempo parcial.</p> <p>-Nº de personas que reciben la formación, desagregado por sexo</p>	
2.6	Toda la formación se impartirá en horario laboral e informar a la plantilla de ello.	RRHH	<p>- Técnicos</p> <p>- Personales</p> <p>- Económicos</p>	Período de vigencia I Plan de Igualdad				-Análisis de formación impartida y horario en el que se imparte/anual.	
2.7	Informar de las formaciones existentes a las personas con excedencia por cuidado de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto.	RRHH	<p>- Técnicos</p> <p>- Personales</p> <p>- Económicos</p>	Período de vigencia I Plan de Igualdad				<p>-Nº de comunicaciones informando de formaciones realizadas a toda la plantilla, incluyendo las personas con excedencias por cuidados de hijos/as.</p> <p>-Nº de personas, desagregadas por sexo, que realizan formación teniendo excedencia por cuidado de hijos/as</p>	
2.8	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional siempre que fuese necesario, para las personas trabajadoras que se incorporen del permiso por nacimiento de hijo/a y cuidado del menor, excedencias, periodo de suspensión temporal del contrato Ertes, incapacidad temporal, riesgo durante del	RRHH	<p>- Técnicos</p> <p>- Personales</p>					Nº de personas convocadas a formación, indicando la situación de la que viene (excedencia, permiso por nacimiento y cuidado del menor....)	

	embarazo, lactancia etc,			Período de vigencia I Plan de Igualdad					
2.9	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de igualdad, y en acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas	RRHH	- Técnicos - Personales - Económicos	4T	1T				-Formación impartida. Certificado de formación. Evaluación de la eficacia de la formación.
2.10	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a las personas trabajadoras que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos por nacimiento y cuidados del menor y de personas dependientes a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	RRHH	- Técnicos - Personales - Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Análisis estadístico de las personas con reducción de jornada que reciben formación. -Formación online impartida en la organización.
2.11	-Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género -Revisar y adaptar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación, garantizando la no discriminación por razón de sexo, eliminando estereotipos.... En cuanto al lenguaje, imágenes, metodología etc. -Mantener en el plan de acogida un módulo que contemple el contenido del plan de igualdad, con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo, así como determinación de las conductas que determinar situaciones de acoso y la existencia de un procedimiento para su prevención.	RRHH	- Técnicos - Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					Nº de materiales de formación revisados Integración de materia de igualdad en el Manual de Acogida.

**3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Objetivo estratégico 3		Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género							
MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028		
3.1.	Realizar una revisión de la descripción de puestos de trabajo (DPT) para asegurar que es completamente neutra en cuanto a requisitos, competencias y funciones de todas las categorías profesionales asegurando criterios objetivos.  La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	RRHH	Técnicos Personales		4T	1T			-Verificar la redacción de la DPT para asegurarnos que se incorporan las competencias y conocimientos necesarios para cada puesto de una forma neutra y objetiva.
3.2.	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.	RRHH	Técnicos Personales		4T	1T			-Verificar se han eliminado los posibles criterios discriminatorios en la clasificación de los grupos profesionales y las posibles denominaciones masculinas o femeninas.

3.3	Actualizar la DPT anualmente o en caso de que se produzcan cambios significativos en la plantilla.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	Comprobar y verificar la actualización de la DPT cuando sea necesario  -Comprobar la última edición de la DPT en comparación con la previa
-----	--	------	------------------------	--	--

**4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Objetivo Estratégico 4	Promover el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo.
------------------------	---

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
<p>4.1</p> <p>-Crear un protocolo de promoción interna objetivo y transparente que garantice el acceso a toda la plantilla a la información para optar a las promociones internas, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Requisitos para promocionar, recogiendo criterios objetivos que sirvan de guía en todas las fases del proceso de promoción.</li> <li>* La cualificación y posición jerárquica de las personas que deciden sobre las promociones.</li> <li>* Los criterios objetivos que permiten justificar la decisión de promocionar a una persona candidata sobre otra. Preferencia de promoción para el puesto menos representado en caso de personas que demuestran competencia similar para el puesto</li> <li>* Canales de información, comunicación y publicación de las vacantes de puestos.</li> </ul> <p>-Asegurar la comunicación del mismo a toda la plantilla.</p> <p>Una vez firmado el plan, en el seno de la Comisión de Seguimiento se procederá a negociar dicho protocolo.</p>	RRHH	Técnicos Personales	4T	1T				<p>-Verificación de la existencia del protocolo de promoción con los contenidos pactados</p> <p>-Fecha de aprobación del documento.</p> <p>-Información/comunicación a las personas trabajadoras.</p> <p>-Medios por los que se difunde</p>

4.2	Comunicación transparente (elaborar un documento de relación de capacidades, habilidades, experiencia y formación para cada puesto que se oferte en promoción) de las vacantes de promoción interna a toda la plantilla (incluyendo personas con permisos, bajas, excedencias o suspensión de contrato, vacaciones, etc.), publicar las oportunidades de carrera profesional en los tabloneros de anuncios y otros medios habituales de difusión (a través de grupos de whatsapp de equipos y/o correo electrónico), cuando sea considerado por la Dirección, garantizando que la información es accesible a todo el personal, y que recoge todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Nº de comunicaciones realizadas al año: fecha de publicación de la convocatoria e indicación de los canales de comunicación utilizados. -Nº de personas trabajadoras inscritas en el proceso desagregado por sexo/año. -% de promociones internas respecto del total de vacantes ofertadas/año.
4.3	-Garantizar el libre acceso de los trabajadores y las trabajadoras de la organización a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Nº de comunicaciones de vacantes a la plantilla/año
4.4	Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.	RRHH/ SELECCIÓN	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Nº de personas no seleccionadas, desagregado por sexo y motivos/año
4.5	En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en el área o nivel jerárquico al que se pretende ascender	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo anuales. -Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que ascienden anuales.
4.6	Informar a todas las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral (nacimiento y cuidado de menores, lactancia, excedencia o permisos de un mes no retribuido, reducciones de jornada por guarda legal o por familiar dependiente a cargo), de los procesos de promoción que se den en la empresa, para que así no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Nº de plazas de promoción ofertadas -Nº de personas que se han informado en las situaciones descritas -Canal de información utilizado
4.7	Cuando existan incrementos del servicio, se ofertará su realización en primer lugar al personal contratado a tiempo parcial que cumpla con los requisitos para la ejecución de la actividad, y en caso de que exista acuerdo entre las partes, modificar en el contrato de trabajo la	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	Nº de cambios de contratos, pasando de contrato a tiempo parcial a contrato a tiempo completo

	jornada contratada				
4.8	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. Se informará a la Comisión de Seguimiento.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	Presentación de datos cuantitativos de los procesos de promoción desagregados por sexo

**5. CONDICIONES DE TRABAJO**

Objetivo Estratégico 5

Garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todas las personas trabajadoras y especialmente de las mujeres trabajadoras

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028		
5.1	Analizar la estructura y característica de la plantilla con el objetivo de reducir los contratos temporales y poder establecer diferentes medidas, por ejemplo, dar preferencia al personal interno para acceder a contratación indefinida y/o jornada completa	RRHH	Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de personas trabajadoras, desagregado por sexo, que han realizado la modificación de tipo de contrato/año.
5.2	Establecer protocolo para el teletrabajo y comunicación del mismo. Una vez firmado el plan, en el seno de la Comisión de Seguimiento se procederá a negociar el teletrabajo a distancia.	RRHH	Personales	4T	1T				-Verificar el contenido del protocolo para el teletrabajo y comunicación a toda la plantilla pertinente, así como los medios empleados para la difusión.
5.3	Recopilación periódica de datos sobre: permisos, suspensiones de contratos, excedencias y tipología.	RRHH	Personales	4T	4T	4T	4T	4T	-Nº de personas que han solicitado permisos, excedencias... desgregados por sexo y puesto de trabajo. -Especificación de causas/motivos.
5.4	Cuando ante una situación de embarazo no se pueda realizar el trabajo, la empresa garantizará la adaptación al puesto de trabajo, se compromete, en la medida de lo posible, a cambiar a un puesto de trabajo con funciones diferentes compatibles con el estado de la trabajadora.	RRHH	Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de mujeres que comunican embarazo y medidas adoptadas/anuales.

5.5	<p>-Dar formación en relación con la PRL de las mujeres embarazadas.</p> <p>-Se establecerá un protocolo de actuación en la empresa que establezca como se actúa a partir de la comunicación de estado embarazo o lactancia natural o cuidado lactante.</p> <p>- Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.</p> <p>Una vez firmado el plan, en el seno de la Comisión de Seguimiento se procederá a negociar dicha medida</p>	RRHH	Técnicos Personales Económicos	4T	1T – 2T					<p>-Nº de mujeres que participan en la formación.</p> <p>Verificación del contenido del protocolo y comunicación a las mujeres de la empresa. Canal de comunicación.</p> <p>-Comunicación de la normativa vigente. Canal de comunicación.</p>
-----	--	------	--------------------------------------	----	---------	--	--	--	--	---

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

Objetivo Estratégico 6

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
<p>6.1 Elaborar un protocolo de Conciliación laboral y familiar con información, forma de solicitud, características y documentación necesaria para su solicitud.</p> <p>Una vez firmado el plan, en el seno de la Comisión de Seguimiento se procederá a negociar dicho protocolo de conciliación.</p>	Comisión de Seguimiento / RRHH	Personales Técnicos	4T	1T				-Verificación del contenido del protocolo de Conciliación laboral y familiar. Fecha de elaboración
<p>6.2 Información y difusión a toda la plantilla trabajadora del Protocolo de Conciliación laboral y familiar.</p>	RRHH	Personales Técnicos			2T			-Verificación de comunicación y a través de que medios. -Nº de personas a las que se le hace llegar la comunicación.
<p>6.3 Realizar una campaña de difusión dirigida a todas las personas trabajadoras sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente</p>	RRHH	Personales Técnicos			3T- 4T			-Nº de campañas realizadas. Fecha de realización -Medios utilizados o presencial. -Nº de personas participantes desagregadas por sexo
<p>6.4 Realización de encuestas periódicas, las cuales serán revisadas y aprobadas previamente por las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento, para conocer el grado de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas de</p>	RRHH	Personales Técnicos		3T		3T		-Nº de encuestas enviadas / número de personas trabajadoras que contestas desagregadas por sexo. -Evaluación de los resultados de las encuestas

	conciliación puestas a su disposición.									
6.5	Analizar y estudiar, para poder ofrecer soluciones que favorezcan la conciliación, porque la plantilla no solicita permisos de conciliación. Se realizará a través de la medida 6.4, a través de las encuestas, introduciendo preguntas para poder analizar esta cuestión.	RRHH	Personales Técnicos		3T			3T		-Verificación de la recopilación de datos, estudio/análisis, causas y si es pertinente, incluir planes de acciones.
6.6	<p>Medidas negociadas por la Comisión Negociadora, más allá de las establecidas por la ley, para facilitar la conciliación familiar. Y, comunicación a la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar hasta tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y convivientes, regresando a su mismo puesto o en uno de similar categoría</li> <li>• Reserva de puesto de trabajo durante todo el tiempo que se haga uso de la excedencia por cuidado de menores y familiares.</li> <li>• Disfrutar de un permiso retribuido para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, previa justificación debidamente justificado.</li> <li>• Disfrutar de un permiso retribuido para las parejas de las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida, previa justificación en el día de la intervención</li> <li>• Garantizar una excedencia de hasta 4 meses para las personas en trámites de adopción internacional. Con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>• La persona trabajadora que solicite el permiso de acumulación de la lactancia tendrá derecho a acumular ese tiempo en 20 jornadas laborales completas pudiéndose acumular con las vacaciones</li> </ul>	RRHH Dirección Comisión de Seguimiento	Personales Técnicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Comunicación a la plantilla de dichas medidas. Canal de comunicación utilizado -Nº de personas que solicitan las medidas implantadas desagregado por sexo (desde que entran en vigor en la empresa dichas medidas) -Nº de personas que se le concede el disfrutar de la medida desagregado por sexo. (desde que entran en vigor en la empresa dichas medidas) Nº de desestimaciones desagregado por sexo y motivo. (desde que entran en vigor en la empresa dichas medidas)	

<p>anuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar los cambios de turnos (en los casos que sea posible) por motivos de conciliación y/o de vacaciones con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con régimen o el convenio regulador por custodia de hijos/as en uno de los dos progenitores o por una necesidad de conciliación familiar debidamente justificada. Justificación previa.</li> <li>• Facilitar un permiso retribuido el tiempo necesario para asistencia a tutorías y reuniones de la institución educativa oficial de hijos/as previo aviso y posterior justificación.</li> <li>• Permiso retribuido el tiempo empleado para acompañar a consultas médicas hasta los 18 años, a mayores de 65 años y a personas dependientes, previa justificación o por tiempo indispensable.</li> <li>• Poder disfrutar del permiso retribuido por hospitalización y el reposo domiciliario de los 5 días continuados y/o alternos, dentro de los plazos establecidos que ocurra el hecho causante.</li> <li>• Facilitar la tramitación de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, a una reducción de jornada de un menor de 18 años, afectado por una enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011. El horario reducido se podrá realizar de mutuo acuerdo según las necesidades de la persona causante.</li> <li>• Ampliar en 7 días el permiso retribuido en caso de enfermedad o fallecimiento de familiares cuando el hecho causante sea fuera de España.</li> <li>• El padre u otra persona progenitora durante los dos</li> </ul>				
---	--	--	--	--

	meses inmediatamente posteriores al disfrute de permiso por nacimiento del hijo, tendrá derecho a flexibilizar la jornada y horario respetando el cómputo semanal y estructura de servicio.								
6.7	Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y medidas de conciliación, desagregados por sexo, que se soliciten y que se den en la empresa. En caso de no haber sido concedida, justificación del motivo.  Trasladar la información a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Personales Técnicos		4T	4T	4T	4T	-Nº de personas que han solicitado la medida (indicar tipo de medida), desagregado por sexo/año. -Nº de personas que se le ha concedido la medida, desagregado por sexo/año. -Nº de desestimaciones, desagregados por sexo, y motivos/año.

**7. RETRIBUCIÓN**

Objetivo Estratégico 7

Garantizar que la brecha retributiva que eventualmente pueda producirse obedece a causas justificables objetivamente y en ningún caso a cuestiones de sexo.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028		
7.1.	Revisar los criterios para la percepción de complementos salariales y extrasalariales y revisar la adecuada aplicación de cada uno por puesto de trabajo.	RRHH/ Personal especializado, asesoría externa	Personales Técnicos Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la revisión de los criterios y su adecuada aplicación
7.2.	Realización de diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales desde el punto de vista de perspectiva de género. Presentar informe a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	RRHH/ Personal especializado, asesoría externa	Personales Técnicos Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar los resultados de la auditoría retributiva anual
7.3.	Comprobar que las diferencias retributivas estén justificadas y no obedezcan a situaciones discriminatorias con perspectiva de género. En caso de identificarse una brecha salarial superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. RD 902/2020  Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, o por lactancia, en relación con el salario	RRHH/ Personal especializado, asesoría externa	Personales Técnicos Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la justificación de las posibles diferencias salariales por criterios distintos al sexo, a través de los resultados de la auditoría retributiva.

7.4	Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	RRHH/ Personal especializado, asesoría externa	Personales Técnicos Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad	-Verificar la realización del análisis y si procede, aplicar acciones.
-----	--	--	--------------------------------------	---	--

**8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA O MASCULINA**

Objetivo Estratégico 8		Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres u hombres estén infrarrepresentadas Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo/categorías profesionales de la empresa.							
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
				2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
8.1	Hacer un análisis de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo cuando sea el caso. Cuando se detecte dichas dificultades se realizará un plan de acción con el fin de mejorar.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar y analizar los resultados de los análisis sobre las dificultades de cobertura de vacantes según sexo.
8.2	-Hacer un análisis de las causas/barreras que ocasionan la infrarrepresentación en los puestos, cuando sea el caso.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Verificar la identificación y análisis de las causas de infrarrepresentación en los puestos de la organización para poder, a continuación, realizar acciones positivas, punto 8.4 y 8.5.
8.3	Incluir en los cursos de formación en Igualdad, orientaciones para los procesos de promoción, tratando de motivar a los sexos infrarrepresentados a su participación: estimulación de la promoción profesional interna hacia categorías profesionales infrarrepresentadas.	RRHH	Técnicos Personales Económicos	3T-4T					Nº de cursos de promoción, donde se haya incluido, la sensibilización para incorporarse en puestos infrarrepresentados y su verificación
8.4	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de mujeres a puestos masculinizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que los hombres	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad. Análisis en 1T de 2026 y 1T de 2028					-Nº de candidaturas de mujeres presentadas en los procesos de selección para los puestos infrarrepresentados y nº de mujeres contratadas en los puestos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos puestos.

8.5	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de hombres a puestos feminizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que las mujeres	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad Análisis en 1T de 2026 y 1T de 2028	-Nº de candidaturas de hombres presentados en los procesos de selección para los puestos infrarrepresentados y Nº de hombres contratados en los puestos en los que están subrepresentados sobre el total de personas contratadas en esos puestos.
8.6	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada puesto/categoría para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos. Cuando se detecte dichas dificultades se realizará un plan de acción con el fin de mejorar.	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	Presentación de datos cuantitativos de los trabajadores por puestos/categorías desagregadas por sexo

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

Objetivo Estratégico 9

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Mantener a la empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	

9.1	<p>Entrada en vigor y comunicación de Protocolo de actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, a toda la plantilla de la organización.</p> <p>Posicionamiento claro y público de la dirección de EDIFIKARE-TERSUM ante el acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones</p>	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales Económicos	3T – 4T					<p>-Verificar la creación y contenido del Protocolo de Acoso y por razón de Sexo.</p> <p>-Fecha de entrada en vigor del Protocolo en la organización.</p> <p>-Verificar la difusión del Protocolo entre toda la plantilla y que medios se han utilizado.</p>
-----	---	------------------------------	--------------------------------------	---------	--	--	--	--	--

9.2	Evaluación periódica de la implementación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa (si hubiese denuncias).	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					<p>-Verificar la correcta implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.</p> <p>-Nº de procesos de quejas o denuncias y análisis de resolución</p>
-----	--	------------------------------	------------------------	--	--	--	--	--	---

9.3	Difusión de códigos de buenas prácticas o protocolos de actuación identificando las medidas reactivas frente al acoso.	RRHH	Técnicos Personales	3T – 4T					-Verificar la difusión entre toda la plantilla y en todos los centros de trabajo: charlas de sensibilización, tableros de anuncios, página web...
9.4	Realizar acciones de formación específica en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para la plantilla y para las personas que forman parte de la Comisión Instructora del protocolo de actuación.	RRHH	Técnicos Personales Económicos	4T	1T-2T				-Nº de acciones formativas específicas sobre Acoso impartidas, indicando Nº de personas desagregado por sexo
9.5	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad	Comisión Instructora del Protocolo  Dirección	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad				Información estadística sobre los casos de Acoso Sexual/año	

**10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Objetivo Estratégico 10		Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud y áreas u obligaciones relacionadas con esta materia.  Atención a riesgos asociados al embarazo y lactancia, con la garantía de unas condiciones y entorno de trabajo sin discriminación de género.							
MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028		
10.1	Realización de un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de los resultados según puestos de trabajo.  Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales		1T	1T	1T	1T	-Nº de siniestros ocurridos por período y datos desagregados por sexo y puesto de trabajo.
10.2	El servicio de prevención de Riesgos laborales realizará una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.	Servicio de Prevención Ajeno	Técnicos Personales Económicos	Período de vigencia I Plan de Igualdad					Informe de evaluación de riesgos

10.3	Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos laborales y de la Evaluación de Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo realizados por el servicio de prevención ajeno.	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales		1T	1T	1T	1T	-Revisión y verificación de que las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades de hombres y mujeres.
10.4	Realización de campañas de salud laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales				4T		-Nº de campañas realizadas. -Nº de personas que participan, desagregado por sexo. -Medios de comunicación utilizados.
10.5	-Creación de medidas/actuaciones de prevención de trabajadoras que estén expuestas a riesgos asociados a maternidad/lactancia y/o menopausia.  -Creación del protocolo de embarazo y lactancia.	RRHH	Técnicos Personales				4T		-Nº de medidas/actuaciones incorporadas. Verificación contenida. -Nº de mujeres que solicitan estas medidas -Nº de mujeres beneficiarias. -Verificación del contenido del Protocolo de embarazo y lactancia y comunicación a la plantilla: fecha de difusión, medios utilizados.
10.6	Formación específica en igualdad de trato y oportunidades a personal encargado de la prevención de riesgos laborales y salud dentro de la empresa.	RRHH	Técnicos Personales Económicos				4T		-Nº de cursos realizados. -Nº de personas que reciben la formación, desagregado por sexo.
10.7	Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.	RRHH EMPRESA PRL	Personales				4T		-Verificar la puesta en conocimiento del Plan de Prevención, Nº de personas trabajadoras informadas y a través de qué medios.
10.8	Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo o lactancia	RRHH EMPRESA PRL	Técnicos Personales				4T		-Verificar el contenido del procedimiento. -Verificar la difusión del procedimiento entre toda la plantilla (fecha de difusión) y que medios se han utilizado.
10.9	Se informará a la Comisión de Seguimiento de las situaciones de embarazo y medidas adoptadas como consecuencia de los mismos	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de situaciones de embarazo y medidas adoptadas/año. -Verificación de la comunicación a la Comisión de Seguimiento de forma periódica.

**11. VIOLENCIA DE GÉNERO**

Objetivo Estratégico 11		Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.							
MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	
			2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028		
11.1	<p>Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de Género.</p> <p>Elaborar una guía protocolo con las medidas para mujeres víctimas de violencia de género para ser aprobada en comisión de seguimiento.</p> <p>Una vez firmado el plan, en el seno de la Comisión de Seguimiento se procederá a negociar dicho protocolo de actuación contra la Violencia de Género.</p>	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales	4T	1T-2T				<p>- Verificar la creación del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género</p> <p>-Fecha de entrada en vigor del Protocolo.</p>
11.2	<p>Crear un canal de denuncias específico donde las víctimas puedan comunicar a la empresa su situación. Se incluirá en el Protocolo de Actuación.</p>	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales	4T	1T-2T				<p>- Verificar la creación del canal de denuncias.</p>
11.3	<p>Comunicación/difusión a toda la plantilla de del Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género. Dicha comunicación se hará una vez negociado dicho Protocolo por todos los integrantes de la Comisión de</p>	RRHH	Técnicos Personales	4T	1T-2T				<p>-Verificar la difusión entre toda la plantilla y que medios se han utilizado.</p> <p>-Nº de personas trabajadoras que han recibido el protocolo de actuación.</p>

	Seguimiento.								
11.4	<p>Integrar en el plan de formación anual de la empresa cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género.</p> <p>Realizar comunicación especial el día internacional contra violencia de género (25N) anualmente a través de medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					<p>-Nº de formaciones realizadas.</p> <p>-Nº de personas que reciben la formación, desagregado por sexo.</p>
11.5	Sensibilizar e informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna (a través de los grupos de whatsapp de equipo, correo electrónico y/o tabloneros de anuncios), de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género establecidas.	RRHH	Técnicos Personales	4T	1T-2T				-Nº de acciones de difusión informativa sobre la violencia de género y medios utilizados.
11.6	<p>Medidas negociadas por la Comisión Negociadora, más allá de las establecidas por la ley, para las mujeres víctimas de violencia de género. Y, comunicación a la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán de 5 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio</li> <li>Mantener colaboraciones con asociaciones y/o entidades, para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género. Número de mujeres contratadas por medio de estas colaboraciones, y modalidad contractual.</li> <li>Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno, o flexibilización a mujeres víctimas de</li> </ul>	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					<p>-Nº de trabajadoras que ha solicitado los diferentes permisos, especificando de que permiso se trata/año y análisis de dichos permisos. Indicar motivo de denegación, si procede.</p> <p>-Nº de acciones de difusión informativa sobre la violencia de género y medios utilizados.</p>

	<p>violencia de género para hacer efectiva su protección.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A la trabajadora víctima de violencia de género se le reconocerá para su protección o para su asistencia, derecho a optar por cambio de servicio si existe vacante, que podrá ser dentro o fuera de la localidad. Este derecho se podrá ejercer en términos establecidos por acuerdo con empresa y o RLPT y conforme a acuerdo entre empresa y trabajadora.</li> <li>• Aumentar duración de traslado de centro de trabajo hasta 12 meses con reserva a puesto de trabajo. Terminado el periodo la trabajadora podrá optar por regresar a su puesto o continuar en el nuevo.</li> <li>• Se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para los trámites motivados por situación de violencia de género, así como asistencia a consulta psicológica tanto a la víctima como a sus hijos/as.</li> <li>• Establecer convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género. Número de convenios y asociaciones</li> <li>• La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa</li> <li>• No computar el absentismo o faltas de puntualidad motivadas por situaciones derivadas</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--

	<p>de violencia de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se concertará a través de mutua la asistencia psicológica</li> </ul>				
11.7	Elaborar un informe anual sobre la víctima de violencia género. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	RRHH Dirección	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad	Informe con datos cuantitativos y cualitativos sobre los casos de violencia de género/año.

**12. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

Objetivo Estratégico 12		<p>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.</p> <p>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</p>							
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES
				2024 (desde aprobación)	2025	2026	2027	2028	
12.1	Revisar y, si es pertinente, 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.	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad					-Nº de publicaciones y documentos revisado y, si es pertinente, actualizados/año. -Nº y tipo de cambios realizados.
12.2	Creación de un medio de comunicación (buzón de sugerencia, correo electrónico...) para interacción de consultas, sugerencias, denuncias en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	RRHH	Técnicos Personales			4T			-Verificación de la creación del medio de comunicación: fecha de creación. Herramienta creada.
12.3	Difusión a la plantilla de la existencia y sistemática de funcionamiento del medio de comunicación habilitado para que todas las personas trabajadoras puedan expresar su opinión/sugerencia/consultas en materia de igualdad de trato y oportunidades.	RRHH	Técnicos Personales			4T			-Verificar la difusión entre toda la plantilla y que medios se han utilizado. -Nº de personas trabajadoras que han recibido la información.
12.4	Seguimiento del uso del medio de comunicación y análisis de la información obtenida a través del mismo	Comisión de Seguimiento/RRHH	Técnicos Personales				4T		-Nº de consultas/ sugerencias/ denuncias... desagregado por sexo/año.

12.5	Difusión interna del I Plan de Igualdad de la empresa y Protocolo de Acoso por razón de sexo, a través de los medios de comunicación internos a toda la plantilla trabajadora de la empresa.	RRHH	Técnicos Personales	3T-4T					<p>-Verificar la difusión a toda la plantilla y que medios se han utilizado. -Fecha de difusión. -Nº de personas trabajadoras que han recibido la comunicación.</p>
12.6	Informar a la nueva plantilla que vaya entrando en la empresa del I Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso Sexual, Protocolo de Violencia de género, medios de comunicación existentes...	RRHH	Técnicos Personales	Período de vigencia I Plan de Igualdad				<p>-Verificar la difusión/información a la plantilla nueva y que medios se han utilizado. -Nº de personas trabajadoras que han recibido la información.</p>	

## 9 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL I PLAN DE IGUALDAD

Para un buen seguimiento será necesario diseñar una ficha de seguimiento de medidas que recogerá toda la información sobre la implantación de cada una de ellas, utilizando para ello los indicadores de seguimiento definidos en el apartado 7 R.D. 901/2020.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control o personas designadas para realizar el seguimiento.

El grado de cumplimiento se verá analizando los distintos indicadores estipulados y comparando el valor esperado o pretendido con el valor real obtenido tras la ejecución del plan.

Para cumplir dicho requisito, se deben implementar reuniones de seguimiento anuales, con el fin de revisar el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan.

Al finalizar el seguimiento, se redactará un informe anual con la información obtenida a partir de las fichas y será la base de la evaluación del I Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental es, como se ha expresado, conocer el nivel de consecución de los objetivos planteados a través del correspondiente análisis cuantitativo y cualitativo. Se cumplirán los plazos establecidos en el cronograma que acompaña a cada medida. El seguimiento se realizará a lo largo de la ejecución del I Plan de Igualdad facilitando los datos que se van obteniendo a la Comisión de Seguimiento y el tiempo y forma que se establece en el presente I Plan de Igualdad.

### 9.1.. Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad de Igualdad.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad se constituirá la **Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad**, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y las medidas acordadas. Vigilará el cumplimiento de los plazos, recursos, responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

**Composición de la Comisión de seguimiento:** el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

*“5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo*

*64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.*

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Por lo tanto, las **funciones de la Comisión de Seguimiento** serán:

- Seguimiento de ejecución de medidas establecidas en tiempo y forma determinadas en este Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas, con el objetivo de reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- Garantizar que se adecúan los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el I Plan de Igualdad con las necesidades que cada medida tiene para su implantación.
- Asesoría en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- Conocimiento y resolución de los posibles conflictos que pudieran resultar de la aplicación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. 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.

## **9.2.. Periodicidad del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que *“los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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”*

A su vez, el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

*“6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.*

Con carácter general, y siempre que no acontezcan circunstancias excepcionales que supongan revisiones del Plan extraordinarias, se fijan los siguientes seguimientos para el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.:

➤ Seguimientos periódicos Anuales:

- Primero: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año del inicio de su implementación).
- Segundo: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo, coincidiendo con la evaluación intermedia del I Plan de Igualdad.
- Tercero: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo.
- Cuarto: una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo, coincidiendo con la evaluación final del I Plan de Igualdad.

## **10 EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD**

La evaluación permite conocer el nivel de realización del Plan, su impacto, o la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad.

Tanto la evaluación como el seguimiento de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del I Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento del I Plan de igualdad.

### **10.1 Evaluación intermedia**

La Comisión de Seguimiento realizará un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del I Plan de Igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario. Esta evaluación coincidirá con la sesión de Seguimiento intermedia definida en el apartado anterior.

### **10.2 Evaluación final**

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final al concluir el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, en este caso a los cuatro años.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del I Plan de Igualdad por las comisiones o la persona externa contratada.

En la evaluación final se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad.
- 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.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del I Plan de Igualdad atendiendo a su flexibilidad.

### **10.3 Órgano/s encargado/s de la evaluación del I Plan de igualdad**

Todo lo indicado sobre la Comisión de Seguimiento del I Plan puede aplicarse a la evaluación, siendo sus encargados/as las mismas personas. Del mismo modo, podrá recurrirse a un servicio externo de asesoramiento para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del I Plan de Igualdad. Independientemente de quién analice los resultados obtenidos tras la implantación del I Plan de igualdad, sus resultados serán revisados y ratificados por la Comisión de Seguimiento y/o Evaluación.

Para ello, la información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del I Plan de Igualdad por las comisiones o la persona externa contratada.

Las pautas para la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las mismas que en el caso de la Comisión de Igualdad: deberá estar integrada por representantes de la plantilla y de la dirección (hombres y mujeres), con capacidad de decisión dentro de la organización. Su composición y número de integrantes vendrá siempre determinado por el número total de personas en la empresa siguiendo el art. 5 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Se anexa en el punto 13. Anexos del presente informe, el acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad en el documento F-13 Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.

## **11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS.**

El I Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias contempladas en el art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Ante cualquier tipo de discrepancia se seguirá el Sistema de Solución extrajudicial de conflictos colectivos de Extremadura (ASEC-EX), tal y como se indica en dicha normativa de funcionamiento, con el objetivo de poder planificar, dirigir e impulsar la actuación a través del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura adscrito a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

En caso de que las circunstancias lo requieran se podrá instar la modificación del I Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para la consecución del acuerdo de modificación se aplicarán las mismas reglas de deliberación y mayorías establecidas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora del presente documento, el cual está anexado en el punto 13. Anexos del presente informe.

## **12 APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA**

El I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. queda aprobado por la Comisión Negociadora el 25 de septiembre de 2024.

El presente Plan tendrá un plazo de vigencia de 4 años, con una entrada en vigor a contar desde su firma el día 25 de septiembre de 2024 hasta el día 25 de septiembre de 2028.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. autoriza a Mari Carmen Rodríguez Martín con DNI 80097065W, Consultora de la empresa Innovación, Calidad y Medio Ambiente, S.L a la presentación del I Plan de Igualdad, que se ha negociado y firmado, en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

## **13 ANEXOS**

- Comunicación y compromiso de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y anexo a dicho acta para formalizar por escrito la sustitución de una de las personas que integran la Comisión Negociadora, que ha tenido lugar a lo largo del período de negociación del presente Plan de Igualdad.
- Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora.
- Auditoría retributiva.
- Actas de reuniones durante la negociación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., entre otras, Acta aprobación del Informe del Diagnóstico y Acta de aprobación del Plan de Igualdad.
- Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

## COMUNICACIÓN Y COMPROMISO DE EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. CON LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

 	<b>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	F-01, Rev.0
		Fecha de revisión: 30/04/2024 Página 1 de 2

La Dirección de EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. declara su compromiso de poner en marcha la realización del I Plan de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia, y por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, y por ello asumimos el principio de no discriminación entre hombres y mujeres, impulsando y fomentando el I Plan de Igualdad de EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L. que recogerá al menos las siguientes materias, según la normativa RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género
- Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- Seguridad y salud laboral con perspectiva de género.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del I Plan de Igualdad resultante, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la

finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con una Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, constituida el 07/06/2024, por representación paritaria; la representación de la empresa y representantes de las personas trabajadoras a través de los sindicatos más representativos del sector. Dicha Comisión será la encargada de elaborar, supervisar y evaluar el I Plan de Igualdad diseñado con las aportaciones de todo el personal de la empresa.

Los miembros de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad son los siguientes.

En representación de la empresa:

- Angel Montes Moreno, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borralló Núñez, en calidad de Responsable de negocios.

En representación de las personas trabajadoras, representación sindical:

- Representación Sindical:

- Flor Gallego Román, en calidad miembro titular de UGT. Contacto: igualdad.extremadura@fesmcugt.org
- Mateo Guerra Macías, en calidad de miembro titular de CC.OO. Contacto: mguerra@habitat.ccoo.es
- Amparo Galán Alís, en calidad de miembro titular de CSIF. Contacto: igualdad76@csif.es

En Badajoz, a 07 de junio de 2024.

Fdo. Pedro Cuesta Sánchez  
GERENCIA

**EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**

Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F  
10001 Cáceres

**CCOO**  
SECCIÓN DE IGUALDAD

**D./Dª CESAR RAMIREZ MOLINA**, con DNI 09.186.383-E, en nombre y representación de la empresa **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**, en su calidad de Administrador Único de la misma, domiciliada en Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F con CIF B-10508034

Mediante la presente viene a informar a la Sección de Igualdad del Sindicato CCOO de lo siguiente:

**PRIMERO.** - Que en cumplimiento del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa va a iniciar la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**SEGUNDO.** - Que los centros de la empresa no cuentan con representantes de los trabajadores.

**TERCERO.**- Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5.3 de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, al existir centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con tal representación, y por otro lado, por la Comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

**CUARTO.** - La comisión sindical de los centros que carecen de representación legal se conformará, según el mismo artículo, en proporción a la representatividad en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Por todo ello, venimos a comunicar a CCOO el inicio del proceso negociador del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en **EDIFIKARE**

**EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**  
Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F  
10001 Cáceres

**UGT**  
SECCIÓN DE IGUALDAD

**D./Dª CESAR RAMIREZ MOLINA**, con DNI 09.186.383-E, en nombre y representación de la empresa **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**, en su calidad de Administrador Único de la misma, domiciliada en Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F con CIF B-10508034

Mediante la presente viene a informar a la Sección de Igualdad del Sindicato UGT de lo siguiente:

**PRIMERO.** - Que en cumplimiento del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa va a iniciar la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**SEGUNDO.** - Que los centros de la empresa no cuentan con representantes de los trabajadores.

**TERCERO.**- Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5.3 de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, al existir centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con tal representación, y por otro lado, por la Comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

**CUARTO.** - La comisión sindical de los centros que carecen de representación legal se conformará, según el mismo artículo, en proporción a la representatividad en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Por todo ello, venimos a comunicar a UGT el inicio del proceso negociador del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.** para que, si es de su interés, respondan a la presente convocatoria en el plazo de diez días estipulado en el ya

18/04/2021

citado artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Lo que comunica y firma a los efectos oportunos en Cáceres a 01 de Abril 2024

09186383E Firmado digitalmente  
por 09186383E CESAR  
CESAR RAMIREZ RAMIREZ (R: B10508034)  
(R: B10508034) Fecha: 2024.04.01  
14:02:15 +02'00'

**D./D<sup>a</sup> CESAR RAMIREZ MOLINA**  
Administrador Único

**EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**  
Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F  
10001 Cáceres

CSIF  
SECCIÓN DE IGUALDAD

D./D<sup>a</sup> **CESAR RAMIREZ MOLINA**, con DNI 09.186.383-E, en nombre y representación de la empresa **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**, en su calidad de Administrador Único de la misma, domiciliada en Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F con CIF B-10508034

Mediante la presente viene a informar a la Sección de Igualdad del Sindicato CSIF de lo siguiente:

**PRIMERO.** - Que en cumplimiento del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa va a iniciar la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**SEGUNDO.** - Que los centros de la empresa no cuentan con representantes de los trabajadores.

**TERCERO.**- Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5.3 de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, al existir centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con tal representación, y por otro lado, por la Comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

**CUARTO.** - La comisión sindical de los centros que carecen de representación legal se conformará, según el mismo artículo, en proporción a la representatividad en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Por todo ello, venimos a comunicar a CSIF el inicio del proceso negociador del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.** para que, si es de su interés, respondan a la presente convocatoria en el plazo de diez días estipulado en el ya citado artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Lo que comunica y firma a los efectos oportunos en Cáceres a 01 de Abril 2024

09186383E  Firmado digitalmente por  
09186383E-CESAR  
CESAR RAMIREZ RAMIREZ (R: B10508034)  
(R: B10508034) Fecha: 2024.04.01  
14:01:51 +02'00'

**D./D<sup>a</sup> CESAR RAMIREZ MOLINA**  
Administrador Único

**EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**  
Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F  
10001 Cáceres

**USO**  
**SECCIÓN DE IGUALDAD**

D./D<sup>a</sup> **CESAR RAMIREZ MOLINA**, con DNI 09.186.383-E, en nombre y representación de la empresa **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.**, en su calidad de Administrador Único de la misma, domiciliada en Avda. Ruta de la Plata nº2 Local F con CIF B-10508034

Mediante la presente viene a informar a la Sección de Igualdad del Sindicato USO de lo siguiente:

**PRIMERO.** - Que en cumplimiento del artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa va a iniciar la negociación del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**SEGUNDO.** - Que los centros de la empresa no cuentan con representantes de los trabajadores.

**TERCERO.**- Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 5.3 de Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, al existir centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con tal representación, y por otro lado, por la Comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

**CUARTO.** - La comisión sindical de los centros que carecen de representación legal se conformará, según el mismo artículo, en proporción a la representatividad en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Por todo ello, venimos a comunicar a USO el inicio del proceso negociador del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en **EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L.** para que, si es de su interés, respondan a la presente convocatoria en el plazo de diez días estipulado en el ya

citado artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Lo que comunica y firma a los efectos oportunos en Cáceres a 01 de Abril 2024

09186383E Firmado digitalmente  
por 09186383E CESAR  
CESAR RAMIREZ RAMIREZ (R: B10508034)  
(R: B10508034) Fecha: 2024.04.01  
14:02:41 +02'00'

**D./D<sup>a</sup> CESAR RAMIREZ MOLINA**  
Administrador Único

Buenas tardes,

agradeciendo la invitación, valga la presente respuesta para indicarles que nuestra organización no ostenta representación suficiente en el ámbito afectado (CNAE 8121 - Limpieza general de edificios, provincia de Badajoz) y que por tanto no está legitimada para formar parte de la mesa, lo que se informa a los efectos oportunos.

Reciban un cordial saludo,

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 1.- CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

El presente Informe se emite en el marco del RD 902/2020, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, una vez analizada la situación retributiva de la empresa, con objeto de establecer un plan de actuación a la vista de los análisis y estudios realizados en relación con la brecha salarial de la compañía.

*El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), establece lo siguiente:*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”*

*Por su parte el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 5:*

*Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.*

*1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

*2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las plantillas desagregadas por sexo y distribuidas conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de*

*clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

*3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo*

*4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.*

*5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.*

*6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.*

#### *Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

*Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:*

*a. El registro deberá reflejar, además, 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 descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”*

## 2.- DATOS DE LA EMPRESA

### 2.1. Datos sobre la metodología utilizada

VIGENCIA	1 AÑO DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD – ACTUALIZACIÓN ANUAL
PERIODO DE REFERENCIA	ENERO 2023 – DICIEMBRE 2023
PERIODO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	PRIMER TRIMESTRE 2024
METODOLOGÍA UTILIZADA	<p>Primeramente, se ha determinado todo lo relativo al sistema salarial de la empresa y su aplicación.</p> <p>Se han analizado las retribuciones salariales y extrasalariales teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa, que se basa en categorías profesionales determinadas en diferentes convenios colectivos de aplicación.</p> <p>Una vez se ha distribuido a la totalidad de la plantilla según la estructura profesional de la empresa, y analizado cada una de las retribuciones percibidas, se ha procedido a una normalización y anualización de éstas.</p> <p>Llegados a este punto, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo adaptada al RD 902/2020, utilizando herramientas del ministerio y propias de la consultora, dando lugar a agrupaciones de diferentes categorías profesionales en agrupaciones de puestos de igual valor según diferentes factores.</p> <p>Finalmente, se ha analizado cada concepto salarial percibido en función de cada una de las categorías profesionales y agrupaciones de puestos de igual valor, dando lugar al estudio y justificación de las brechas salariales que pudieran ser existentes.</p>

### 2.2. Datos generales de la plantilla

A continuación, se muestra una tabla con información es necesaria para poder analizar lo que cobran fielmente las personas trabajadoras de la empresa. Hay que tener en cuenta, que todos los datos aportados, pertenecen a las situaciones ocurridas dentro del periodo 01/01/2023 al 31/12/2023, y que, en caso de haber más de una situación contractual de una persona trabajadora dentro del periodo, se reflejará en dicha tabla, aunque a lo largo del informe se trabaje únicamente con la última situación contractual, ya que esta auditoría tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.

ID	CÓDIGO DE CONVENIO	CATEGORÍA PROFESIONAL	AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO	FECHA INICIO CONTRATO	FECHA FIN CONTRATO	FECHA ANTIGÜEDAD	CÓDIGO DE CONTRATO	% JORNADA	GRUPO DE COTIZACION
1	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	01/07/1967	21/12/2022	31/01/2023	21/12/2022	402	100,00%	10
2	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	08/11/1971	01/07/2021		12/11/2004	230	53,30%	10
3	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	22/06/1987	16/10/2023	30/11/2023	16/10/2023	402	100,00%	10
4	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	21/03/1966	26/10/2023		02/08/2016	402	100,00%	10
5	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	02/09/1979	29/03/2022		29/03/2022	410	100,00%	10
6	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	27/02/1964	01/07/2021		05/02/2013	150	100,00%	10
7	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	12/05/1989	04/10/2023	30/11/2023	04/10/2023	402	100,00%	10
8	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	23/03/1973	22/10/2022		22/10/2022	410	100,00%	10
9	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	31/01/1973	08/06/2023	10/09/2023	08/06/2023	402	100,00%	10
10	10000165011981	ENCARGADO/A DE EDIFICIO	AGRUPACION 5	HOMBRE	30/11/1969	25/06/2019		25/06/2019	189	100,00%	2
11	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	17/11/1984	26/10/2023		02/10/2018	402	100,00%	10
12	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	14/04/1966	04/10/2021		04/10/2021	109	100,00%	10
13	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	05/06/1970	15/06/2023	16/07/2023	15/06/2023	402	100,00%	10
14	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	12/11/1999	11/01/2021		11/01/2021	150	100,00%	10
15	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	11/05/1979	01/12/2023		01/12/2023	402	100,00%	10
16	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	23/12/1988	19/12/2022	31/03/2023	19/12/2022	402	100,00%	10
17	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	14/08/1980	17/01/2023		29/03/2022	109	100,00%	10
18	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	14/11/1977	04/03/2022		04/03/2022	109	100,00%	10
19	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	23/11/1983	10/04/2023	30/06/2023	10/04/2023	402	100,00%	10
20	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	20/12/1990	17/01/2023		04/03/2022	109	100,00%	10
21	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	08/03/1967	21/03/2022		01/08/2021	109	100,00%	10
22	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	31/05/1980	13/06/2022		04/03/2022	109	100,00%	10
23	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	25/07/1968	04/03/2022		04/03/2022	410	100,00%	10
24	10000165011981	JEFE/A SERVICIO	AGRUPACION 7	HOMBRE	30/07/1971	02/02/2021		02/02/2021	189	100,00%	1
25	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	12/02/1968	17/01/2023		04/11/2020	109	100,00%	10
26	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	28/04/1969	02/10/2023	30/11/2023	02/10/2023	402	100,00%	10
27	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	14/06/1972	01/07/2021		16/10/2014	150	100,00%	10
28	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	12/12/1968	30/06/2023		14/06/2023	109	100,00%	10

29	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	08/06/1969	15/07/2021		15/07/2021	109	100,00%	10
30	10000165011981	PEÓN/A ESPECIALIZADO	AGRUPACION 3	HOMBRE	16/05/1980	28/03/2022		15/03/2021	289	40,00%	10
31	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	19/04/1974	14/03/2023	19/04/2023	14/03/2023	402	100,00%	10
32	10000165011981	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AGRUPACION 4	HOMBRE	19/05/1980	06/10/2023		01/06/2022	430	100,00%	7
33	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	29/03/1969	10/04/2023	30/06/2023	10/04/2023	402	100,00%	10
34	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	26/09/1975	07/12/2022		14/05/2013	209	40,00%	10
35	99100265012021	AUXILIAR SERVICIOS	AGRUPACION 4	HOMBRE	08/12/1970	06/10/2021		06/10/2021	109	100,00%	10
36	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	26/01/1966	04/02/2023		04/02/2023	410	100,00%	10
37	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	16/05/1974	23/11/2022	30/06/2023	23/11/2022	402	100,00%	10
38	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	23/12/1986	01/07/2021		01/04/2015	130	100,00%	10
39	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	HOMBRE	19/04/1969	04/01/2021		04/01/2021	150	100,00%	8
40	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	21/06/1980	01/07/2021		01/07/2021	150	100,00%	10
41	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/02/1978	17/01/2023		26/05/2022	109	100,00%	10
42	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	23/07/1982	27/02/2023	30/06/2023	27/02/2023	402	100,00%	10
43	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	MUJER	24/04/1983	23/05/2023		23/05/2023	200	10,00%	3
44	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	01/10/1975	05/07/2021		05/07/2021	109	100,00%	10
45	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	11/10/1978	01/07/2021		03/05/2014	150	100,00%	10
46	99100265012021	COORDINADOR/A SERVICIOS	AGRUPACION 6	HOMBRE	17/04/1962	16/07/2021		16/07/2021	109	100,00%	8
47	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	21/07/1970	17/11/2021		17/11/2021	401	100,00%	10
48	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/04/1970	04/06/2022		04/06/2022	410	100,00%	10
49	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	08/08/1999	08/06/2023	07/07/2023	08/06/2023	502	84,00%	10
50	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	MUJER	11/05/1969	14/07/2021		14/07/2021	109	100,00%	7
51	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	22/12/1991	10/04/2023	10/05/2023	10/04/2023	402	100,00%	10
52	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	09/07/2001	10/04/2023	30/06/2023	10/04/2023	402	100,00%	10
53	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	10/11/1968	04/03/2022		04/03/2022	410	100,00%	10
54	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	27/02/1991	30/01/2023	30/06/2023	30/01/2023	402	100,00%	10
55	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	08/02/1965	10/04/2023	30/06/2023	10/04/2023	402	100,00%	10
56	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	08/04/1990	03/10/2023	30/11/2023	03/10/2023	402	100,00%	10
57	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/03/1975	17/01/2023		20/01/2020	109	100,00%	10
58	99100265012021	AUXILIAR SERVICIOS	AGRUPACION 4	HOMBRE	21/01/1973	01/07/2022	30/06/2023	02/03/2022	430	100,00%	10
59	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/12/1970	17/01/2023		07/01/2020	109	100,00%	10

60	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	26/11/1957	01/07/2021		20/08/2012	130	100,00%	10
61	99100265012021	AUXILIAR SERVICIOS	AGRUPACION 4	MUJER	28/01/1984	05/10/2021		05/10/2021	109	100,00%	10
62	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	12/04/1970	14/01/2023	30/06/2023	14/01/2023	502	10,60%	10
63	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	16/11/1981	17/01/2023		04/03/2022	109	100,00%	10
64	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	HOMBRE	05/06/1977	11/01/2021	08/06/2023	11/01/2021	150	100,00%	8
65	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	HOMBRE	27/04/1988	24/05/2021		24/05/2021	109	100,00%	10
66	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	23/10/1972	10/07/2022		10/07/2022	410	100,00%	10
67	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	17/05/1978	14/07/2021		14/07/2021	109	100,00%	10
68	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	25/03/1991	17/01/2023		20/10/2022	109	100,00%	10
69	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	HOMBRE	15/07/1987	11/11/2020		11/11/2020	150	100,00%	8
70	99100265012021	AUXILIAR SERVICIOS	AGRUPACION 4	HOMBRE	29/06/1973	15/06/2023		07/06/2023	109	100,00%	10
71	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	24/11/1973	17/01/2023		01/03/2022	109	100,00%	10
72	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	02/08/1975	03/10/2022		03/10/2022	430	100,00%	10
73	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	HOMBRE	09/08/1979	01/04/2023		01/04/2023	200	10,00%	2
74	10000165011981	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AGRUPACION 4	HOMBRE	24/04/1984	01/07/2021		01/07/2021	109	100,00%	7
75	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	21/07/1983	01/07/2021		01/07/2021	150	100,00%	10
76	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	20/06/1975	21/10/2022	30/06/2023	21/10/2022	402	100,00%	10
77	10000165011981	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AGRUPACION 4	MUJER	17/03/1984	11/01/2021		11/01/2021	150	100,00%	7
78	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	06/03/1976	21/11/2022	02/04/2023	21/11/2022	402	100,00%	10
79	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	20/10/1968	11/01/2021		11/01/2021	150	100,00%	10
80	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	05/09/1965	04/12/2023		06/10/2023	109	100,00%	10
81	10100502012021	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	27/05/1983	05/11/2022	15/02/2023	05/11/2022	402	100,00%	10
82	6000325011981	ESPECIALISTA	AGRUPACION 5	HOMBRE	02/12/1974	26/10/2023		14/03/2000	402	100,00%	10
83	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	23/03/1972	01/07/2021		01/07/2021	150	100,00%	10
84	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	17/01/1978	24/05/2021		24/05/2021	109	100,00%	10
85	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/03/1995	21/03/2022		21/03/2022	410	100,00%	10
86	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	17/06/1981	11/11/2020		11/11/2020	150	100,00%	10
87	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/05/1977	11/01/2021		11/01/2021	150	100,00%	10
88	10000165011981	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AGRUPACION 4	MUJER	07/03/1975	01/02/2022		01/10/2019	100	100,00%	7
89	10000165011981	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AGRUPACION 4	MUJER	15/06/1978	17/01/2023		16/01/2023	109	100,00%	7
90	10100502012021	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	03/02/1971	10/01/2022		18/03/2021	109	100,00%	10

91	10000165011981	RESPONSABLE DE EQUIPO	AGRUPACION 5	MUJER	20/07/1972	01/06/2023	30/09/2023	01/06/2023	402	100,00%	8
92	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	09/12/1969	03/10/2022		03/10/2022	430	100,00%	10
93	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	10/02/1969	01/07/2021		04/06/2012	130	100,00%	10
94	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	18/12/1977	10/01/2022		04/10/2021	109	100,00%	10
95	6000325011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	19/07/1969	01/07/2021		02/10/2008	230	93,30%	10
96	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	11/08/1966	01/07/2021		02/07/2012	130	100,00%	10
97	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	16/11/1971	01/09/2022	30/06/2023	01/09/2022	502	36,00%	10
98	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	03/06/1983	01/05/2021		01/05/2021	109	100,00%	10
99	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	28/04/1988	11/11/2020		11/11/2020	150	100,00%	10
100	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	30/11/1960	01/07/2021		01/04/2003	230	99,99%	10
101	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	30/11/1996	17/03/2021		17/03/2021	109	100,00%	10
102	10000165011981	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	10/03/1979	16/11/2020		16/11/2020	150	100,00%	10
103	10000462011991	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	HOMBRE	21/12/1976	21/03/2022		21/03/2022	410	100,00%	10
104	10100502012021	LIMPIADOR/A	AGRUPACION 2	MUJER	09/04/1994	14/01/2023	28/02/2023	14/01/2023	402	100,00%	10

## 2.2. Sistema de clasificación de la empresa

La estructura organizativa de la organización es según categorías profesionales indicado en el convenio colectivo de aplicación.

Pero para cumplir con lo establecido en el 902/2020, del 13 de octubre, se ha procedido a la realización de una Valoración de Puestos de Trabajo, dando lugar a agrupaciones de puestos de igual valor, agrupando así las categorías según lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

CATEGORÍA	FACTOR
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
	ESFUERZO FÍSICO
	ESFUERZO MENTAL
	ESFUERZO EMOCIONAL
	RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN
	RESPONSABILIDADES FUNCIONALES
	AUTONOMÍA
CONDICIONES EDUCATIVAS	ENSEÑANZA REGLADA
CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN
	APTITUDES
	HABILIDADES SOCIALES
CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO	ENTORNO
	CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Todos los factores se dividen en diferentes niveles o subfactores, significando el nivel más bajo, una menor relevancia de ese factor en el puesto que se esté analizando. A continuación, se mostrará una tabla, con los subfactores o niveles que podemos encontrar dentro de cada factor.

FACTOR	SUBFACTOR
POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
ESFUERZO FÍSICO	Posición continuada y posturas forzadas
	Movimientos repetitivos
	Esfuerzo visual
	Esfuerzo auditivo
	Otros tipos de esfuerzo físico
ESFUERZO MENTAL	Esfuerzo mental
ESFUERZO EMOCIONAL	Esfuerzo emocional
RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	Responsabilidad de organización y coordinación
	Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
	Responsabilidad económica

	Responsabilidad sobre información confidencial
AUTONOMÍA	Autonomía
ENSEÑANZA REGLADA	Enseñanza reglada
CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
	Competencias digitales
	Gestión de la diversidad
	Conocimiento o dominio de idioma extranjero
	Formación no reglada
	Experiencia
	Actualización de conocimientos
APTITUDES	Destreza
	Minuciosidad
	Aptitudes sensoriales
	Capacidad para plantear ideas y soluciones
HABILIDADES SOCIALES	Capacidad comunicativa
	Capacidad emocional
	Capacidad de resolución de conflictos
ENTORNO	Condiciones físicas
	Condiciones psicosociales
CONDICIONES ORGANIZATIVAS	Horarios, descansos y vacaciones
	Desplazamientos y viajes

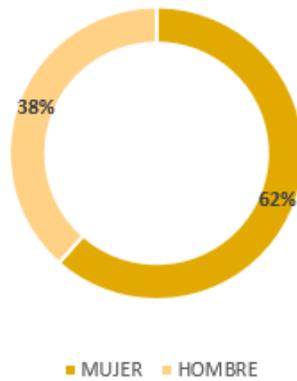
En cada puesto y por cada factor, las personas encargadas de la valoración han seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto. Esto ha dado lugar a una serie de puntos por puesto, como se puede observar a continuación.

AGRUPACIONES	PUESTO + PUNTOS
AGRUPACIÓN 7	JEFE/A SERVICIO (557)
AGRUPACIÓN 6	COORDINADOR/A SERVICIOS (508)
AGRUPACIÓN 5	ENCARGADO/A DE EDIFICIO (438)
	ESPECIALISTA (429)
	RESPONSABLE DE EQUIPO (442)
AGRUPACIÓN 4	AUXILIAR SERVICIOS (335)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (330)
AGRUPACIÓN 3	PEÓN/A ESPECIALIZADO/A (294)
AGRUPACIÓN 2	LIMPIADOR/A (223)

### 2.3. Mapa de género de la empresa

Como hemos visto anteriormente la plantilla de la empresa está constituida por 104 personas, de las cuales 40 son hombres (38%) y 64 son mujeres (62%).

PERSONAS TRABAJADORAS DESAGREGADOS POR SEXO (Según número real de personas trabajadoras)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Nº PERSONAS TRABAJADORAS	64	40	104
%	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>



A continuación, se procede a desglosar a la plantilla, según sexo, en función de diferentes factores, los cuales nos pueden ayudar a comprender mejor los resultados que se obtendrán de este informe, ya que se analizarán factores como antigüedad, jornada e incluso edad de la totalidad de la plantilla.

En cada una de las tablas encontraremos que los datos estarán desagregados por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, estos últimos harán referencia primeramente al porcentaje de personas de un sexo determinado según el total porcentual de ese factor, y posteriormente, al porcentaje total de un sexo determinado que se encuentra en dicho factor.

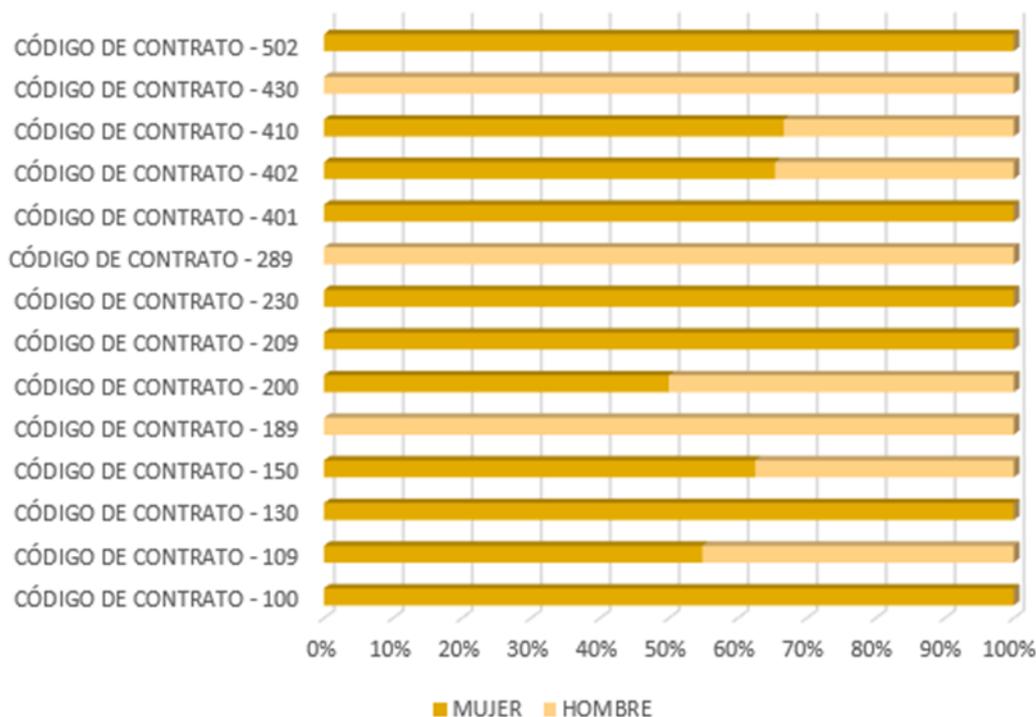
De cada una de las tablas cuantitativas, se obtendrá un gráfico, que nos permitirá observar de forma clara los resultados obtenidos a simple vista según cada uno de los factores.

Lo primero que debemos conocer es tipo de contrato que tienen cada una de las personas trabajadoras. Concretamente, analizando el periodo de referencia, se puede observar cómo existen los siguientes tipos de contrato dentro de CEE EDIFIKARE-TERSUM.

CODIGO DE CONTRATO	DESCRIPCIÓN	TIPO DE JORNADA	TIPO DE CONTRATO
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	Completa	Indefinido
109	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	Completa	Indefinido
130	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	Completa	Indefinido
150	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	Completa	Indefinido
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	Completa	Indefinido
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	Parcial	Indefinido
209	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN	Parcial	Indefinido
230	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS	Parcial	Indefinido
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	Parcial	Indefinido
401	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Completa	Temporal
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL	Completa	Temporal
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	Completa	Temporal
430	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS	Completa	Temporal
502	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL	Parcial	Temporal

A continuación, se desglosa a la totalidad de la plantilla desagregada por sexo, según tipo de contrato:

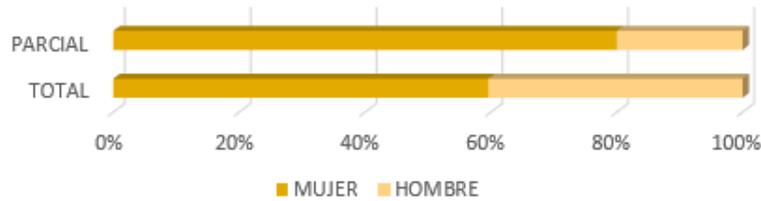
TIPO DE CONTRATO	MUJER	% MUJER	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
CÓDIGO DE CONTRATO - 100	1	100%	2%	0	0%	0%	1	0,96%
CÓDIGO DE CONTRATO - 109	17	55%	27%	14	45%	35%	31	29,81%
CÓDIGO DE CONTRATO - 130	4	100%	6%	0	0%	0%	4	3,85%
CÓDIGO DE CONTRATO - 150	10	63%	16%	6	38%	15%	16	15,38%
CÓDIGO DE CONTRATO - 189	0	0%	0%	2	100%	5%	2	1,92%
CÓDIGO DE CONTRATO - 200	1	50%	2%	1	50%	3%	2	1,92%
CÓDIGO DE CONTRATO - 209	1	100%	2%	0	0%	0%	1	0,96%
CÓDIGO DE CONTRATO - 230	3	100%	5%	0	0%	0%	3	2,88%
CÓDIGO DE CONTRATO - 289	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
CÓDIGO DE CONTRATO - 401	1	100%	2%	0	0%	0%	1	0,96%
CÓDIGO DE CONTRATO - 402	17	65%	27%	9	35%	23%	26	25,00%
CÓDIGO DE CONTRATO - 410	6	67%	9%	3	33%	8%	9	8,65%
CÓDIGO DE CONTRATO - 430	0	0%	0%	4	100%	10%	4	3,85%
CÓDIGO DE CONTRATO - 502	3	100%	5%	0	0%	0%	3	2,88%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>



Al hablar del tipo de jornada con el que cuenta la plantilla, se debe tener en cuenta que se considerará jornada parcial cualquier jornada inferior a la que según convenio se encuentra establecida como completa (100% de jornada).

Podemos observar como de los 104 empleados y empleadas, el 90% (94 personas) tienen una jornada a tiempo completo, mientras que el 10% restante (4 personas) tienen una jornada reducida, como puede apreciarse en la tabla que se muestra a continuación:

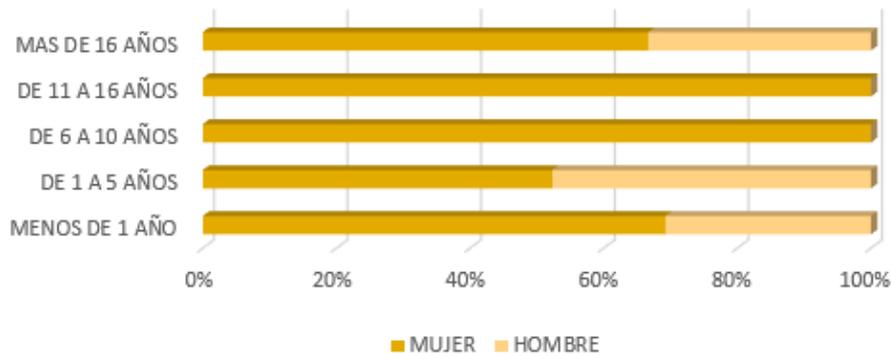
TIPO DE JORNADA	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
TOTAL	56	60%	88%	38	40%	95%	94	90,00%
PARCIAL	8	80%	13%	2	20%	5%	10	10,00%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>



Otro de los factores muy interesantes a tener en cuenta es la antigüedad, pues de ella depende el tiempo trabajado, y por tanto en cierta medida las retribuciones realmente satisfechas en el periodo de análisis, por lo que se muestran datos cuantitativos a continuación.

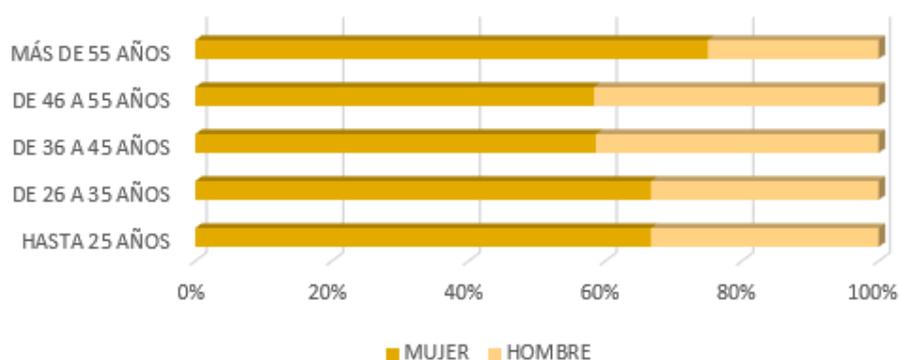
Personas trabajadoras por antigüedad desagregadas por sexo:

ANTIGÜEDAD	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
MENOS DE 1 AÑO	18	69%	28%	8	31%	20%	26	25,00%
DE 1 A 5 AÑOS	34	52%	53%	31	48%	78%	65	62,50%
DE 6 A 10 AÑOS	6	100%	9%	0	0%	0%	6	5,77%
DE 11 A 16 AÑOS	4	100%	6%	0	0%	0%	4	3,85%
MAS DE 16 AÑOS	2	67%	3%	1	33%	3%	3	2,88%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>



Finamente, antes de desglosar a la plantilla según categoría profesional y agrupaciones de puestos de igual valor, analizaremos la edad de la plantilla según intervalos de edad.

BANDAD DE EDAD	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
HASTA 25 AÑOS	2	67%	3%	1	33%	3%	3	2,88%
DE 26 A 35 AÑOS	8	67%	13%	4	33%	10%	12	11,54%
DE 36 A 45 AÑOS	17	59%	27%	12	41%	30%	29	27,88%
DE 46 A 55 AÑOS	28	58%	44%	20	42%	50%	48	46,15%
MÁS DE 55 AÑOS	9	75%	14%	3	25%	8%	12	11,54%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

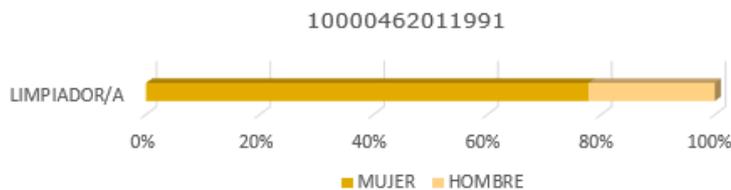
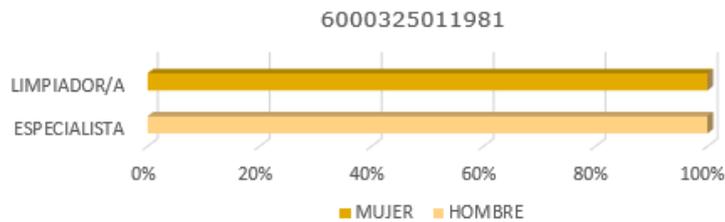
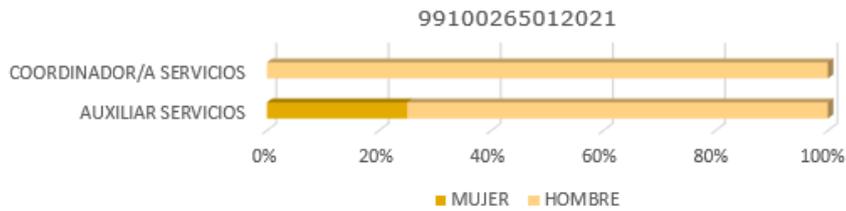


Una vez hemos llegado a este punto, se desagregará a la totalidad de la plantilla según la estructura organizacional de la empresa y las agrupaciones resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo realizada de forma paralela a la auditoría retributiva. Según las siguientes tablas que vamos a mostrar, se realizará la Auditoría Salarial según lo establecido en el artículo 6 del RD 902/2020, con sus respectivos promedios y medianas.

Personas trabajadoras por categoría profesional desagregadas por sexo:

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
<b>C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES</b>								
AUXILIAR SERVICIOS	1	25%	2%	3	75%	8%	4	3,85%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ</b>								
ESPECIALISTA	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
LIMPIADOR/A	7	100%	11%	0	0%	0%	7	6,73%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES</b>								
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	60%	5%	2	40%	5%	5	4,81%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
JEFE/A SERVICIO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
LIMPIADOR/A	34	63%	53%	20	37%	50%	54	51,92%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%

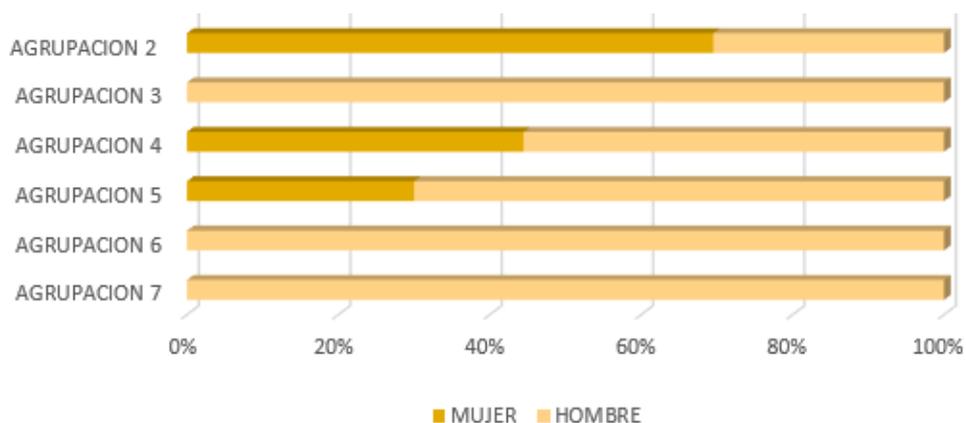
RESPONSABLE DE EQUIPO	3	38%	5%	5	63%	13%	8	7,69%
C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES								
LIMPIADOR/A	2	67%	3%	1	33%	3%	3	2,88%
C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023								
LIMPIADOR/A	14	78%	22%	4	22%	10%	18	17,31%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>



Personas trabajadoras por agrupaciones de puestos de igual valor desagregadas por sexo:

AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
AGRUPACION 7	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 6	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 5	3	30%	5%	7	70%	18%	10	9,62%
AGRUPACION 4	4	44%	6%	5	56%	13%	9	8,65%
AGRUPACION 3	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 2	57	70%	89%	25	30%	63%	82	78,85%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

AGRUPACIONES	CATEGORIA PROFESIONAL
AGRUPACIÓN 7	JEFE/A SERVICIO
AGRUPACIÓN 6	COORDINADOR/A SERVICIOS
AGRUPACIÓN 5	ENCARGADO/A DE EDIFICIO
	ESPECIALISTA
	RESPONSABLE DE EQUIPO
AGRUPACIÓN 4	AUXILIAR SERVICIOS
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
AGRUPACIÓN 3	PEÓN/A ESPECIALIZADO/A
AGRUPACIÓN 2	LIMPIADOR/A



### 3.-DATOS RETRIBUTIVOS DE LA EMPRESA

#### 3.1. Elementos de compensación

La empresa, basa principalmente los sueldos de sus empleados, según los indicados en los convenios colectivos de aplicación

- *C.C Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones (99100265012021)*
- *C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz (6000325011981)*
- *C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Cáceres (10000165011981)*
- *C.C Servicios de Limpieza Hospitales para Trabajadores del Servicio de Limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres (10100502012021)*
- *C.C Trabajo para el Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia (10000462011991)*

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	7
COMPLEMENTOS SALARIALES	23
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>33</b>

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

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
	PARTE PROPORCIONAL PAGA EXTRA VERANO
	PARTE PROPORCIONAL PAGA EXTRA NAVIDAD
	PARTE PROPORCIONAL PAGA EXTRA BENEFICIOS
	PAGA VERANO
	PAGA NAVIDAD
	PAGA BENEFICIOS
COMPLEMENTOS SALARIALES	PLUS CONVENIO
	MEJORA VOLUNTARIA
	ANTIGÜEDAD
	PLUS ASISTENCIA
	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA
	COMPLEMENTO A LIQUIDO
	ATRASOS
	COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO
	PLUS NOCTURNIDAD
	COMPLEMENTO PUESTO
	PLUS DEDICACION
	PLUS RESPONSABLE
	PLUS ABSENTISMO
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
	PLUS ACTIVIDAD
	PLUS BENEFICIOS
	PLUS COMPENSATORIO
	PLUS PRODUCTIVIDAD
	ANTIGUEDAD CONSOLIDADA
	PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA
	COMPLEMENTO IT
	ATRASOS PAGA EXTRA
	ATRASOS COMPLEMENTO IT
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD
	ACCIDENTE
	ABONO COMPENSACION NOMINA ANTERIOR

C.C Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones (99100265012021)

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	1
COMPLEMENTOS SALARIALES	6
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	2
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9</b>

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
COMPLEMENTOS SALARIALES	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA
	COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO
	PLUS NOCTURNIDAD
	COMPLEMENTO PUESTO
	PLUS RESPONSABLE
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA
	ENFERMEDAD

NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	DESCRIPCION COMPLEMENTO SALARIAL
SALARIO BASE	Según convenio colectivo de aplicación.
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS NOCTURNIDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO PUESTO	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS RESPONSABLE	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	Según convenio colectivo de aplicación.
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	Según convenio colectivo de aplicación.
ENFERMEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.

C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz (6000325011981)

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	1
COMPLEMENTOS SALARIALES	10
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>12</b>

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
COMPLEMENTOS SALARIALES	PLUS CONVENIO
	ANTIGÜEDAD
	PLUS ASISTENCIA
	COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
	PLUS BENEFICIOS
	ANTIGUEDAD CONSOLIDADA
	PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA
	COMPLEMENTO IT
	ATRASOS COMPLEMENTO IT
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD

NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	DESCRIPCION COMPLEMENTO SALARIAL
SALARIO BASE	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS CONVENIO	Según convenio colectivo de aplicación.
ANTIGÜEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS ASISTENCIA	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
ANTIGUEDAD CONSOLIDADA	Según convenio colectivo de aplicación.
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO IT	Según convenio colectivo de aplicación.
ATRASOS COMPLEMENTO IT	Según convenio colectivo de aplicación.
ENFERMEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.

### C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Cáceres (10000165011981)

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	1
COMPLEMENTOS SALARIALES	15
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>19</b>

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
COMPLEMENTOS SALARIALES	MEJORA VOLUNTARIA
	ANTIGÜEDAD
	PLUS ASISTENCIA
	GRATIFICACION EXTRAORDINARIA
	COMPLEMENTO A LIQUIDO
	COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO
	PLUS DEDICACION
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
	PLUS ACTIVIDAD
	PLUS BENEFICIOS
	PLUS COMPENSATORIO
	PLUS PRODUCTIVIDAD
	PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA
	COMPLEMENTO IT
	ATRASOS PAGA EXTRA
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD
	ACCIDENTE
	ABONO COMPENSACION NOMINA ANTERIOR

NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	DESCRIPCION COMPLEMENTO SALARIAL
SALARIO BASE	Según convenio colectivo de aplicación.
MEJORA VOLUNTARIA	Complemento percibido por una persona trabajadora por realizar de forma puntual funciones de mayor responsabilidad.
ANTIGÜEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS ASISTENCIA	Según convenio colectivo de aplicación.
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO A LIQUIDO	Complemento percibido por cuatro personas trabajadoras de la empresa y es fruto de una mejora pactada de salario, pues realizan funciones específicas dentro de su puesto de trabajo.

COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS DEDICACION	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS ACTIVIDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS COMPENSATORIO	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS PRODUCTIVIDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO IT	Según convenio colectivo de aplicación.
ATRASOS PAGA EXTRA ENFERMEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
ACCIDENTE	Según convenio colectivo de aplicación.
ABONO COMPENSACION NOMINA ANTERIOR	Según convenio colectivo de aplicación.

C.C Servicios de Limpieza Hospitales para Trabajadores del Servicio de Limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres (10100502012021)

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	1
COMPLEMENTOS SALARIALES	8
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10</b>

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
COMPLEMENTOS SALARIALES	PLUS CONVENIO
	PLUS ASISTENCIA
	PLUS ABSENTISMO
	COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
	PLUS BENEFICIOS
	PLUS COMPENSATORIO
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD

NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	DESCRIPCION COMPLEMENTO SALARIAL
SALARIO BASE	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS CONVENIO	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS ASISTENCIA	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS ABSENTISMO	Según convenio colectivo de aplicación.
COMPLEMENTO SALARIAL MINIMO GARANTIZADO	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS COMPENSATORIO	Según convenio colectivo de aplicación.
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	Según convenio colectivo de aplicación.
ENFERMEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.

C.C Trabajo para el Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia (10000462011991)

TIPO DE CONCEPTO	NUMERO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	4
COMPLEMENTOS SALARIALES	6
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>13</b>

TIPO DE CONCEPTO	NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
SALARIO	SALARIO BASE
	PAGA VERANO
	PAGA NAVIDAD
	PAGA BENEFICIOS
COMPLEMENTOS SALARIALES	ANTIGÜEDAD
	PAGA BENEFICIOS
	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
	PLUS BENEFICIOS
	ATRASOS
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	ENFERMEDAD
	ACCIDENTE
	ABONO COMPENSACION NOMINA ANTERIOR

NOMBRE DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	DESCRIPCION COMPLEMENTO SALARIAL
SALARIO BASE	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGA VERANO	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGA NAVIDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGA BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
ANTIGÜEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGA BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS	Según convenio colectivo de aplicación.
PLUS BENEFICIOS	Según convenio colectivo de aplicación.
ATRASOS	Según convenio colectivo de aplicación.
PRESTACION ENFERMEDAD CARGO EMPRESA	Según convenio colectivo de aplicación.
ENFERMEDAD	Según convenio colectivo de aplicación.
ACCIDENTE	Según convenio colectivo de aplicación.
ABONO COMPENSACION NOMINA ANTERIOR	Según convenio colectivo de aplicación.

## 4.- ANÁLISIS RETRIBUTIVO DE LA EMPRESA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

### 4.1. Análisis de indicadores de retribución desagregados por sexo

A continuación, se muestran diferentes tablas con la retribución media de hombres y mujeres.

Dichas tablas, se han realizado según el total de retribuciones percibidas por la plantilla, es decir, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

En la primera tabla, se observarán los valores medios según lo realmente percibido, en cambio, en la siguiente tabla, se ha realizado una normalización de las mismas.

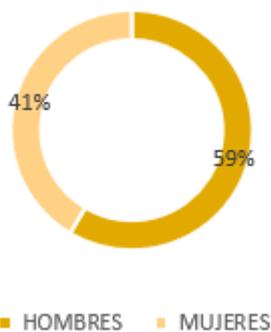
Posteriormente se ha realizado el mismo procedimiento, pero con respecto a la mediana de salario.

Retribución media de hombres y mujeres según la retribución media total:

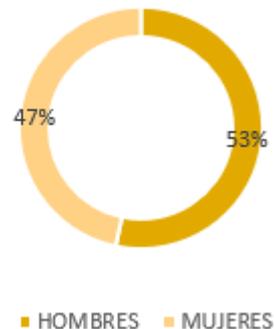
SALARIO PERCIBIDO - MEDIA			
Salario medio desagregado por sexo (s/RT)	HOMBRES	MUJERES	SALARIO MEDIO TOTAL
Salario medio	9.143,05 €	6.471,18 €	7.553,18 €
Porcentaje que representa el salario medio de hombres y mujeres sobre el salario medio total	121%	86%	

SALARIO EQUIPARADO - MEDIA			
Salario medio desagregado por sexo (s/RT)	HOMBRES	MUJERES	SALARIO MEDIO TOTAL
Salario medio	18.020,20 €	15.775,21 €	16.677,40 €
Porcentaje que representa el salario medio de hombres y mujeres sobre el salario medio total	108%	95%	

PROMEDIO PERCIBIDO



PROMEDIO EQUIPARADO



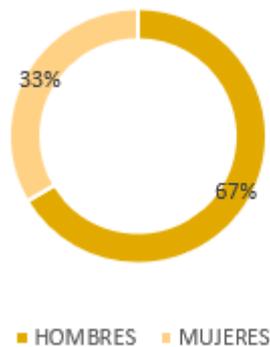
Como puede verse, la retribución media total de la empresa son 16.677,40 euros, siendo el salario medio de los hombres de 18.020,20 euros y el de las mujeres de 15.775,20 euros, que representan el 108% y el 95% respectivamente, de la retribución media total.

Por otra parte, respecto a la mediana, la retribución mediana de la empresa son 15.120,00 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.

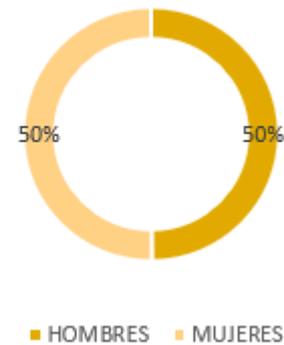
SALARIO PERCIBIDO - MEDIANA			
Salario medio desagregado por sexo (s/RT)	HOMBRES	MUJERES	SALARIO MEDIO TOTAL
Mediana de salario	5.858,27 €	2.950,75 €	5.078,89 €
Porcentaje que representa la mediana de salario de hombres y mujeres sobre la mediana de salario total	115%	58%	

SALARIO EQUIPARADO - MEDIANA			
Salario medio desagregado por sexo (s/RT)	HOMBRES	MUJERES	SALARIO MEDIO TOTAL
Mediana de salario	15.120,00 €	15.177,34 €	15.120,00 €
Porcentaje que representa la mediana de salario de hombres y mujeres sobre la mediana de salario total	100%	100%	

MEDIANA PERCIBIDA



MEDIANA EQUIPARADA



En línea con lo anterior, y según las retribuciones realmente satisfechas, se observa en la siguiente tabla como la distancia entre la media y la mediana de los hombres es mayor que en el caso de las mujeres, lo que significa, aparentemente, que hay una mayor variabilidad entre las retribuciones de los hombres que entre las retribuciones de las mujeres, donde los salarios parecen ser más equitativos entre sí.

	MUJER	HOMBRE
RETRIBUCIÓN MEDIA	15.775,21 €	18.020,20 €
MEDIANA	15.177,34 €	15.120,00 €

A continuación, se muestran los salarios más altos de hombres y mujeres calculado sobre la retribución fija anual (salario base), los cuales vienen influenciados por la categoría profesional a la que pertenece la persona trabajadora a la que hacen referencia, dando así lugar a diferencias entre un sexo u otro. Pero algo interesante a tener en cuenta.

	MUJER	HOMBRE
SALARIO MÁS ALTO PERCIBIDO	18.000,00 €	19.320,00 €
SALARIO MÁS ALTO EQUIPARADO	18.000,00 €	27.370,00 €

## 4.2 Registro retributivo para empresas con auditoria retributiva

Se incluye en este apartado el registro retributivo de la empresa de acuerdo al RD 902/2020, por categoría profesional, así como por agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo. Este registro ha sido realizado incluyendo todas las retribuciones efectivamente satisfechas, además de equiparadas, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

### 4.2.1. Registro retributivo según categoría profesional

CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
<b>C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES</b>								
AUXILIAR SERVICIOS	1	25%	2%	3	75%	8%	4	3,85%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ</b>								
ESPECIALISTA	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
LIMPIADOR/A	7	100%	11%	0	0%	0%	7	6,73%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES</b>								
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	3	60%	5%	2	40%	5%	5	4,81%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
JEFE/A SERVICIO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
LIMPIADOR/A	34	63%	53%	20	37%	50%	54	51,92%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
RESPONSABLE DE EQUIPO	3	38%	5%	5	63%	13%	8	7,69%
<b>C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES</b>								
LIMPIADOR/A	2	67%	3%	1	33%	3%	3	2,88%
<b>C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023</b>								
LIMPIADOR/A	14	78%	22%	4	22%	10%	18	17,31%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

## Retribuciones percibidas

<b>PROMEDIOS - RETRIBUCIONES PERCIBIDAS</b>												
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
<b>C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES</b>												
AUXILIAR SERVICIOS	12.160,00 €	5.331,00 €	-128,10%	2.663,14 €	1.431,48 €	-86,04%	162,75 €	570,92 €	71,49%	14.985,89 €	7.333,40 €	-104,35%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0,00 €	7.060,00 €	0,00%	0,00 €	527,22 €	0,00%	0,00 €	903,00 €	0,00%	0,00 €	8.490,22 €	0,00%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ</b>												
ESPECIALISTA	0,00 €	2.099,09 €	0,00%	0,00 €	800,96 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	2.900,05 €	0,00%
LIMPIADOR/A	1.565,60 €	0,00 €	0,00%	951,19 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	2.516,79 €	0,00 €	0,00%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES</b>												
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	8.421,38 €	3.165,65 €	-166,02%	5.313,89 €	1.537,68 €	-245,58%	0,00 €	0,00 €	0,00%	13.735,26 €	4.703,33 €	-192,03%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0,00 €	2.498,34 €	0,00%	0,00 €	5.164,86 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	7.663,19 €	0,00%
JEFE/A SERVICIO	0,00 €	19.320,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	100.031,26 €	0,00%
LIMPIADOR/A	4.326,69 €	5.817,69 €	25,63%	1.654,24 €	2.169,42 €	23,75%	0,00 €	0,00 €	0,00%	5.980,93 €	7.987,11 €	25,12%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0,00 €	3.463,06 €	0,00%	0,00 €	2.395,21 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	5.858,27 €	0,00%
RESPONSABLE DE EQUIPO	2.741,51 €	5.247,14 €	47,75%	1.680,07 €	3.156,15 €	46,77%	0,00 €	0,00 €	0,00%	4.421,58 €	8.403,29 €	47,38%
<b>C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES</b>												
LIMPIADOR/A	817,74 €	892,08 €	8,33%	455,73 €	306,92 €	-48,48%	0,00 €	0,00 €	0,00%	1.273,47 €	1.199,00 €	-6,21%
<b>C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023</b>												
LIMPIADOR/A	5.182,53 €	5.937,34 €	12,71%	967,29 €	2.742,81 €	64,73%	1930,31	2.742,81 €	29,62%	8.080,13 €	11.422,96 €	29,26%

<b>MEDIANAS - RETRIBUCIONES PERCIBIDAS</b>												
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
<b>C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES</b>												
AUXILIAR SERVICIOS	12.160,00 €	7.344,00 €	-65,58%	2.663,14 €	1.389,00 €	-91,73%	162,75 €	570,92 €	71,49%	14.985,89 €	9.303,92 €	-61,07%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0,00 €	7.060,00 €	0,00%	0,00 €	527,22 €	0,00%	0,00 €	903,00 €	0,00%	0,00 €	8.490,22 €	0,00%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ</b>												
ESPECIALISTA	0,00 €	2.099,09 €	0,00%	0,00 €	800,96 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	2.900,05 €	0,00%
LIMPIADOR/A	1.675,88 €	0,00 €	0,00%	589,87 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	2.265,75 €	0,00 €	0,00%
<b>C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES</b>												
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7.414,13 €	3.165,65 €	-134,21%	1.465,27 €	1.537,68 €	4,71%	0,00 €	0,00 €	0,00%	8.879,40 €	4.703,33 €	-88,79%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0,00 €	2.498,34 €	0,00%	0,00 €	5.164,86 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	7.663,19 €	0,00%
JEFE/A SERVICIO	0,00 €	19.320,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	100.031,26 €	0,00%
LIMPIADOR/A	2.386,80 €	4.687,26 €	49,08%	1.002,39 €	1.424,65 €	29,64%	0,00 €	0,00 €	0,00%	3.389,19 €	6.111,91 €	44,55%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0,00 €	3.463,06 €	0,00%	0,00 €	2.395,21 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	5.858,27 €	0,00%
RESPONSABLE DE EQUIPO	897,30 €	4.589,20 €	80,45%	362,70 €	1.696,10 €	78,62%	0,00 €	0,00 €	0,00%	1.260,00 €	6.285,30 €	79,95%
<b>C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES</b>												
LIMPIADOR/A	817,74 €	892,08 €	8,33%	455,73 €	306,92 €	-48,48%	5.320,58 €	0,00 €	0,00%	6.594,05 €	1.199,00 €	-449,96%
<b>C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023</b>												
LIMPIADOR/A	3.769,08 €	3.457,87 €	-9,00%	690,21 €	615,98 €	-12,05%	1525,125	615,98 €	-147,59%	5.984,42 €	4.689,83 €	-27,60%

## Retribuciones equiparadas

PROMEDIOS - RETRIBUCIONES EQUIPARADAS												
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES												
AUXILIAR SERVICIOS	12.880,00 €	12.906,66 €	0,21%	2.470,66 €	2.309,69 €	-6,97%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.350,66 €	15.216,35 €	-0,88%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0,00 €	15.040,02 €	0,00%	0,00 €	192,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.232,02 €	0,00%
C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ												
ESPECIALISTA	0,00 €	12.456,22 €	0,00%	0,00 €	4.028,74 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	16.484,96 €	0,00%
LIMPIADOR/A	10.702,30 €	0,00 €	0,00%	3.813,71 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	14.516,01 €	0,00 €	0,00%
C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES												
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	15.292,24 €	10.718,33 €	-42,67%	8.133,20 €	5.677,45 €	-43,25%	0,00 €	0,00 €	0,00%	23.425,44 €	16.395,78 €	-42,87%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0,00 €	11.779,92 €	0,00%	0,00 €	3.884,70 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.664,62 €	0,00%
JEFE/A SERVICIO	0,00 €	27.370,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	108.081,26 €	0,00%
LIMPIADOR/A	10.839,62 €	10.844,25 €	0,04%	4.169,52 €	4.346,48 €	4,07%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.009,14 €	15.190,72 €	1,20%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0,00 €	10.909,79 €	0,00%	0,00 €	4.819,36 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.729,15 €	0,00%
RESPONSABLE DE EQUIPO	11.878,39 €	10.969,28 €	-8,29%	4.855,05 €	5.373,13 €	9,64%	0,00 €	0,00 €	0,00%	16.733,44 €	16.342,41 €	-2,39%
C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES												
LIMPIADOR/A	10.704,96 €	10.704,96 €	0,00%	4.066,04 €	3.683,04 €	-10,40%	0,00 €	0,00 €	0,00%	14.771,00 €	14.388,00 €	-2,66%
C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023												
LIMPIADOR/A	13.361,52 €	14.015,02 €	4,66%	3.630,35 €	3.441,46 €	-5,49%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.037,30 €	17.456,48 €	13,86%

MEDIANAS - RETRIBUCIONES EQUIPARADAS												
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
C.C EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACION, RECEPCION, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACION DE INSTALACIONES												
AUXILIAR SERVICIOS	12.880,00 €	12.880,00 €	0,00%	2.470,66 €	2.325,00 €	-6,26%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.350,66 €	15.205,00 €	-0,96%
COORDINADOR/A SERVICIOS	0,00 €	15.040,02 €	0,00%	0,00 €	192,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.232,02 €	0,00%
C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ												
ESPECIALISTA	0,00 €	12.456,22 €	0,00%	0,00 €	4.028,74 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	16.484,96 €	0,00%
LIMPIADOR/A	10.607,98 €	0,00 €	0,00%	4.534,95 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.142,93 €	0,00 €	0,00%
C.C LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CACERES												
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	15.292,24 €	10.718,33 €	-42,67%	5.172,61 €	5.677,45 €	8,89%	0,00 €	0,00 €	0,00%	20.464,85 €	16.395,78 €	-24,82%
ENCARGADO/A DE EDIFICIO	0,00 €	11.779,92 €	0,00%	0,00 €	3.884,70 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.664,62 €	0,00%
JEFE/A SERVICIO	0,00 €	27.370,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	108.081,26 €	0,00%
LIMPIADOR/A	10.608,00 €	10.628,20 €	0,19%	4.360,67 €	4.426,52 €	1,49%	0,00 €	0,00 €	0,00%	14.968,67 €	15.054,72 €	0,57%
PEÓN/A ESPECIALIZADO	0,00 €	10.909,79 €	0,00%	0,00 €	4.819,36 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.729,15 €	0,00%
RESPONSABLE DE EQUIPO	10.767,60 €	10.870,30 €	0,94%	4.352,40 €	4.156,36 €	-4,72%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.120,00 €	15.026,66 €	-0,62%
C.C SERVICIOS DE LIMPIEZA HOSPITALES PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCANTARA DE CACERES												
LIMPIADOR/A	10.704,96 €	10.704,96 €	0,00%	4.066,04 €	3.683,04 €	-10,40%	0,00 €	0,00 €	0,00%	14.771,00 €	14.388,00 €	-2,66%
C.C TRABAJO PARA EL CENTRO HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA 2023												
LIMPIADOR/A	12.448,32 €	14.004,36 €	11,11%	3.112,06 €	3.441,46 €	9,57%	0,00 €	0,00 €	0,00%	14.238,87 €	17.116,42 €	16,81%

1.2.2. Registro retributivo según agrupaciones de puestos de igual valor

AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	MUJER	% M	% M TOTAL	HOMBRE	% H	% H TOTAL	TOTAL	TOTAL PORCENTUAL
AGRUPACION 7	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 6	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 5	3	30%	5%	7	70%	18%	10	9,62%
AGRUPACION 4	4	44%	6%	5	56%	13%	9	8,65%
AGRUPACION 3	0	0%	0%	1	100%	3%	1	0,96%
AGRUPACION 2	57	70%	89%	25	30%	63%	82	78,85%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>64</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>40</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

AGRUPACIONES	CATEGORIA PROFESIONAL
AGRUPACIÓN 7	JEFE/A SERVICIO
AGRUPACIÓN 6	COORDINADOR/A SERVICIOS
AGRUPACIÓN 5	ENCARGADO/A DE EDIFICIO
	ESPECIALISTA
	RESPONSABLE DE EQUIPO
AGRUPACIÓN 4	AUXILIAR SERVICIOS
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
AGRUPACIÓN 3	PEÓN/A ESPECIALIZADO/A
AGRUPACIÓN 2	LIMPIADOR/A

## Retribuciones percibidas

PROMEDIOS - RETRIBUCIONES PERCIBIDAS												
AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
AGRUPACION 7	0,00 €	19.320,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	100.031,26 €	0,00%
AGRUPACION 6	0,00 €	7.060,00 €	0,00%	0,00 €	527,22 €	0,00%	0,00 €	903,00 €	0,00%	0,00 €	8.490,22 €	0,00%
AGRUPACION 5	2.741,51 €	4.116,54 €	33,40%	1.680,07 €	2.442,75 €	31,22%	0,00 €	0,00 €	0,00%	4.421,58 €	6.559,30 €	32,59%
AGRUPACION 4	14.005,65 €	5.311,06 €	-163,71%	6.666,75 €	1.413,60 €	-371,61%	48,28 €	911,16 €	94,70%	20.720,68 €	7.635,82 €	-171,36%
AGRUPACION 3	0,00 €	3.463,06 €	0,00%	0,00 €	2.395,21 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	5.858,27 €	0,00%
AGRUPACION 2	3.922,27 €	5.733,02 €	31,58%	1.360,65 €	1.964,63 €	30,74%	911,66 €	541,26 €	-68,43%	6.194,58 €	8.238,91 €	24,81%

MEDIANAS - RETRIBUCIONES PERCIBIDAS												
AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
AGRUPACION 7	0,00 €	19.320,00 €	0,00%	0,00 €	80.711,26 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	100.031,26 €	0,00%
AGRUPACION 6	0,00 €	7.060,00 €	0,00%	0,00 €	527,22 €	0,00%	0,00 €	903,00 €	0,00%	0,00 €	8.490,22 €	0,00%
AGRUPACION 5	897,30 €	4.228,48 €	78,78%	362,70 €	1.617,46 €	77,58%	0,00 €	0,00 €	0,00%	1.260,00 €	5.845,94 €	78,45%
AGRUPACION 4	13.430,00 €	3.813,74 €	-252,15%	3.720,45 €	1.560,72 €	-138,38%	0,00 €	0,00 €	0,00%	17.150,45 €	5.374,46 €	-219,11%
AGRUPACION 3	0,00 €	3.463,06 €	0,00%	0,00 €	2.395,21 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	5.858,27 €	0,00%
AGRUPACION 2	2.268,93 €	4.267,32 €	46,83%	934,16 €	1.335,88 €	30,07%	0,00 €	0,00 €	0,00%	3.203,09 €	5.603,20 €	42,83%

## Retribuciones equiparadas

PROMEDIOS - RETRIBUCIONES EQUIPARADAS												
AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
AGRUPACION 7	0,00 €	27.370,00 €	0,00%	0,00 €	97.495,13 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	124.865,13 €	0,00%
AGRUPACION 6	0,00 €	15.040,02 €	0,00%	0,00 €	192,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.232,02 €	0,00%
AGRUPACION 5	11.878,39 €	11.297,51 €	-5,14%	4.855,05 €	4.968,44 €	2,28%	0,00 €	0,00 €	0,00%	16.733,44 €	16.265,95 €	-2,87%
AGRUPACION 4	15.366,12 €	12.031,33 €	-27,72%	6.717,57 €	3.656,79 €	-83,70%	0,00 €	0,00 €	0,00%	22.083,69 €	15.688,12 €	-40,77%
AGRUPACION 3	0,00 €	10.909,79 €	0,00%	0,00 €	4.819,36 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.729,15 €	0,00%
AGRUPACION 2	11.437,45 €	11.346,00 €	-0,81%	3.844,10 €	3.892,63 €	1,25%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.281,54 €	15.238,63 €	-0,28%

MEDIANAS - RETRIBUCIONES EQUIPARADAS												
AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR	SALARIO BASE			COMPLEMENTOS SALARIALES			PERCEPCIONES EXTRASALARIALES			TOTAL		
	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia	Mujer	Hombre	Diferencia
AGRUPACION 7	0,00 €	27.370,00 €	0,00%	0,00 €	97.495,13 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	124.865,13 €	0,00%
AGRUPACION 6	0,00 €	15.040,02 €	0,00%	0,00 €	192,00 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.232,02 €	0,00%
AGRUPACION 5	10.767,60 €	10.870,30 €	0,94%	4.352,40 €	4.148,05 €	-4,93%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.120,00 €	15.018,35 €	-0,68%
AGRUPACION 4	15.440,00 €	12.880,00 €	-19,88%	3.821,64 €	2.603,66 €	-46,78%	0,00 €	0,00 €	0,00%	19.261,64 €	15.483,66 €	-24,40%
AGRUPACION 3	0,00 €	10.909,79 €	0,00%	0,00 €	4.819,36 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	0,00 €	15.729,15 €	0,00%
AGRUPACION 2	10.724,00 €	10.724,00 €	0,00%	4.302,66 €	4.302,68 €	0,00%	0,00 €	0,00 €	0,00%	15.026,66 €	15.026,68 €	0,00%

### 4.3 Análisis de diferencias salariales entre mujeres y hombres

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 CEE EDIFIKARE-TERSUM, no podemos decir que exista brecha salarial con perspectiva de género, pues las diferencias porcentuales que se pueden apreciar a lo largo del Registro Salarial no constituyen una desigualdad, ya que no están relacionadas con el sexo de las personas que la perciben. A continuación, analizaremos las brechas salariales de género, teniendo en cuenta la política salarial en la organización.

Lo primero que se debe tener en cuenta, es que la organización basa sus retribuciones en el convenio de aplicación, y en este sentido, las retribuciones que los trabajadores y las trabajadoras de CEE EDIFIKARE-TERSUM perciben vienen acorde a los diferentes convenios colectivos de aplicación:

- *C.C Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones (99100265012021)*
- *C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz (6000325011981)*
- *C.C Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Cáceres (10000165011981)*
- *C.C Servicios de Limpieza Hospitales para Trabajadores del Servicio de Limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres (10100502012021)*
- *C.C Trabajo para el Centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia (10000462011991)*

Lo que no se tiene en cuenta dentro de dicho convenio, son las peculiaridades que pueden existir en cada puesto de trabajo, pues las personas trabajadoras dan respuesta a necesidades que tiene la organización, reflejándose dicha situación, en las retribuciones de algunos de los trabajadores y trabajadoras.

En las tablas donde se muestran las retribuciones percibidas, podemos encontrar diferencias retributivas entre personas trabajadoras de diferente sexo que pertenecen a la misma categoría profesional o nivel de puestos, y esto se debe principalmente a que los conceptos retributivos hacen referencia a los días trabajados de cada uno de ellos, 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 existen 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, fijándonos en el salario base, cómo las retribuciones se equiparan casi por completo en todas las categorías profesionales excepto en “Auxiliar administrativo/a”, la cual está formada por cinco personas, dos hombres y tres mujeres, la diferencia estriba en que una persona trabajadora, concretamente una mujer, cuenta con una mejora de salario pactada.

Cuando hablamos de los complementos salariales, existen categorías profesionales en la que existen diferencias entre personas de ambos sexos.

En el caso de la categoría profesional “Limpiador/a” la principal diferencia entre personas trabajadoras estriba en el complemento “Complemento Salarial Mínimo Garantizado”.

En cuanto a la categoría profesional “Responsable de equipo”, que está formada por ocho personas, de las cuales cuatro son hombres y cuatro mujeres, la principal diferencia radica en complementos concretos como “Complemento Salarial Mínimo Garantizado”, afectando de manera individual al salario de la persona trabajadora, y “Plus Dedicación”, percibido por tan solo una persona trabajadora que forma parte de esta categoría profesional, concretamente por un hombre, por realizar de manera puntual actividades que requieren mayor dedicación.

Además, es interesante comentar que la retribución media total de la empresa son 16.677,40 euros, siendo el salario medio de los hombres de 18.020,20 euros y el de las mujeres de 15.775,20 euros, que representan el 108% y el 95% respectivamente, de la retribución media total.

Por otra parte, respecto a la mediana, la retribución mediana de la empresa son 15.120,00 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.

#### **4.4 Conclusiones según resultados de la auditoría salarial con perspectiva de género y plan de actuación**

La auditoría retributiva indica un análisis global y profundo del sistema retributivo de la empresa, tanto desde el punto de vista cuantitativo (mediante indicadores que nos han permitido realizar análisis salariales con perspectiva de género según las percepciones cobradas por cada persona trabajadora), como desde el punto de vista cualitativo, dónde a continuación se analizan cómo están definidas las políticas retributivas, los procesos de compensación que pueda usar la entidad (es decir, aspectos que determinan las retribuciones que se han analizado), además de los objetivos a conseguir

según los resultados obtenidos para abordar cualquier discriminación laboral por razón de sexo y las diferencias salariales que se hayan podido observar.

Todo este análisis conllevará la determinación de unos objetivos que se reflejarán en la implantación de medidas de acción positivas negociadas por la comisión instructora del presente plan de igualdad.

Para comprobar la tendencia que tiene la empresa con respecto a las retribuciones que perciben, a lo largo de la actualización del Registro Salarial, se incluirá una tabla con las retribuciones medias y medianas totales, además de las desagregadas por sexo.

Para tener un seguimiento global y específico de este aspecto, es interesante analizar de forma anual la estructura organizativa de la empresa teniendo en cuenta, además de la categoría a la que cada una de las personas pertenece, la media de antigüedad que existe en dicha categoría.

Además, algo muy interesante a la hora de realizar un seguimiento sobre este tema, sería llevar la contabilidad del número de personas que entran en la empresa, teniendo en cuenta, además de la categoría a la que pertenecen y el convenio de aplicación al que se encuentran adscritos, el tipo de contrato y el porcentaje de jornada al que se le ha dado de alta, cosa que nos permitirá un mejor análisis sobre las retribuciones efectivamente satisfechas.

Un aspecto positivo que se ha observado es que el 94% de la plantilla cuenta con un contrato a jornada completa, algo muy favorable, lo cual se pretenderá mantener siempre que las posibilidades de la entidad lo sigan permitiendo.

Se llevará un seguimiento de la plantilla según su tipo de contrato y jornada, desagregada por sexo.

Según todo lo analizado hasta ahora, los objetivos claros a tener en cuenta por la entidad serán, primeramente, asegurarse de que el sistema retributivo sigue aplicándose de forma adecuada como hasta ahora, dejando claro así que las brechas salariales que pudieran existir en personas de diferente sexo que pertenecen a la misma categoría profesional, nunca sean por razón de género y tengan una justificación clara. Para ello se revisarán los criterios para la percepción de complementos salariales y extrasalariales además de revisar la adecuada aplicación de cada uno por categoría profesional.

Además, algo muy interesante a tener en cuenta en este apartado, es la repercusión que pueda tener la retribución con respecto a la conciliación, por lo que se considera oportuno realizar análisis propios sobre como esto pudiera incidir.

## 5.- LEYENDA DE LAS TABLAS DE REGISTRO RETRIBUTIVO

Este anexo proporciona la información necesaria para la correcta interpretación de las Tablas de Registro Retributivo.

### **Promedio y Mediana:**

- ❖ El promedio de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores.
- ❖ La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.

### **Mecanismo de Equiparación de Importes:**

- ❖ Normalización a la misma jornada.  
Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por  $1/80\% = 1,25$ ). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.
- ❖ Anualización.  
NOTA: el término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

### **Agrupaciones:**

Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:

- ❖ **TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS.**  
Agrupan a las personas trabajadoras según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación.
  
- ❖ **TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR).**  
Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras según la valoración de los puestos de trabajo.

### **Sexo:**

- ❖ Hombre.
  
- ❖ Mujer.

### **Diferencias Porcentuales:**

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria

Reunión telemática, a 07 de junio 2024, a las 10:00 h,

Asisten a la misma;

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno, con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Representación Sindical:

- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
- Mateo Guerra Macías, con DNI 8798247B en calidad de miembro titular de CC.OO.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA). Asiste presencialmente.

Como Asesoras Externas de la Comisión por parte de los Sindicatos:

- Vanessa Lesme Cohene, asesora técnica perteneciente al Gabinete de Igualdad de CCOO Extremadura.



**EXPONEN:**

Que con fecha de 07 de junio de 2024, la representación de **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.** y la representación de las personas trabajadoras de la empresa a través de los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora, **acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y I Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

**Ámbito de aplicación**

**Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.** con domicilio social en Avda. Ruta de la Plata, nº 2, local F. Cáceres, 10001.

La Comisión Negociadora extiende sus competencias a los centros de trabajo donde existen trabajadores y trabajadoras o cualquier persona empleada de la misma que desarrolle funciones propias de su trabajo.

Los centros de trabajo de aplicación (fecha actual) son los siguientes:

**Provincia de Cáceres:**

1. Oficinas Edifikare Tersum.
2. Empresa Imedexa.
3. Centros de Salud provincia de Cáceres.
4. Edificio de Control de la Conservación de la Autovía EXA1 (Navalmoral de la Mata).
5. Hospital Virgen Puerto Plasencia.
6. Edificio Múltiples Tersum

Ninguno de los centros de trabajo cuenta con representación legal de los trabajadores, por lo tanto, la representación de las personas trabajadoras de la empresa es a través de los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora



En el año 2023 (año de referencia para realizar el diagnóstico) había trabajadores en la Provincia de Badajoz, siendo los centros de trabajo en dicha provincia los siguientes:

1. Edificio Morerías (edificio público de la Junta de Extremadura en Mérida)
2. Limpieza de negocios varios en Badajoz, se trata de clientes privados.

Por lo tanto, el ámbito de aplicación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empelo, S.L. es ámbito autonómico C.C.AA Extremadura.

Los convenios colectivos de aplicación son:

- Resolución de 25 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres.
- Resolución de 11 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo "Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz.
- Resolución de 5 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el centro Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, suscrito entre la empresa Servicios Extremeños, S.A, y el personal de limpieza adscrito al mismo.
- Resolución de 22 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE Servicios de Limpieza Hospitales Cáceres para los trabajadores del servicio de limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres.



- Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

\*Resolución de 19 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

Los puntos tratados son los siguientes:

### **I Constitución y composición de la Comisión Negociadora**

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

La Comisión Negociadora<sup>1</sup> del diagnóstico y el I Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la organización por:*

- Angel Montes Moreno con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.



<sup>1</sup> Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



En representación de la plantilla por<sup>2</sup>:

- Representación Sindical:
  - Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
  - Mateo Guerra Macías, con DNI 8798247B en calidad de miembro titular de CC.OO.
  - Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## **2 Funciones de la Comisión Negociadora.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el I Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del I Plan de Igualdad en la organización.
- 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 I Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del I Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



<sup>2</sup> La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.



		<b>Acta de Constitución de la Comisión Negociadora</b>	Código: F-04 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 6 de 9
---	---	--	---

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### **3 Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.**

El funcionamiento de La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad se rige por lo establecido en el documento **F-05 Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, rev.0.**

En la presente reunión se da lectura al mismo y tras su negociación, los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

### **4 Reuniones de la Comisión Negociadora.**

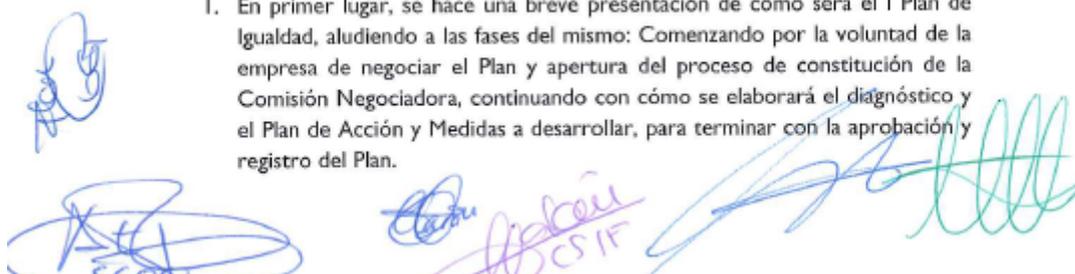
La comisión acuerda reunirse según el planning presentado para la negociación, estableciéndose que la reunión prevista de negociación y aprobación, si procede, del diagnóstico será fijada el 15 de julio.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **5 Otros puntos**

1. En primer lugar, se hace una breve presentación de cómo será el I Plan de Igualdad, aludiendo a las fases del mismo: Comenzando por la voluntad de la empresa de negociar el Plan y apertura del proceso de constitución de la Comisión Negociadora, continuando con cómo se elaborará el diagnóstico y el Plan de Acción y Medidas a desarrollar, para terminar con la aprobación y registro del Plan.

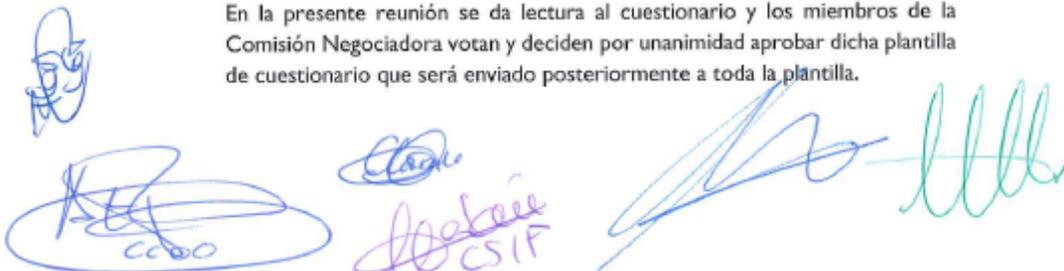


2. Se acuerda por todos los miembros de la Comisión Negociadora que los cargos y funciones de secretaria, durante el proceso de negociación del I Plan de Igualdad de la empresa, sean asumidos por la parte empresarial junto con su asesora externa Mari Carmen Rodríguez Martín, con DNI 80097065W, quién se encargará de las convocatorias de reuniones, moderación de estas, redacción de órdenes del día y de las actas de reuniones.
3. Se establece que será enviada la comunicación a toda la plantilla respecto a la constitución de la comisión negociación del I Plan de Igualdad y el inicio de la elaboración del mismo.

En la presente reunión se da lectura al documento de comunicación y los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar dicho documento de comunicación a la plantilla.

4. Se establece el cronograma de trabajo. Se establece y fija la siguiente fecha:
  - a. Día 15 de julio, a las 09:30 h reunión de negociación y aprobación, si procede, del diagnóstico, se realizará por medios telemáticos, y se enviará un borrador del mismo 10 días antes de dicha fecha para revisión.
5. Se acuerda que los datos de estudio del diagnóstico serán los correspondientes al ejercicio 2023 (De 1 de enero a 31 de diciembre de 2023).
6. Las sesiones se celebrarán por medios telemáticos y/o presenciales o de forma mixta realizándose las votaciones de este modo y dejando constancia en el acta y grabaciones realizadas de las mismas a estos efectos.
7. Se acuerda también que los datos que se recaben en las encuestas y los obtenidos de la documentación facilitada por la empresa serán presentados a los miembros de la Comisión Negociadora.
8. Cuestionario a toda la plantilla, facilitado por Incyma, se pasará por Google Cuestionarios y/o formato papel.

En la presente reunión se da lectura al cuestionario y los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar dicha plantilla de cuestionario que será enviado posteriormente a toda la plantilla.



 <b>EDIFIKARE</b> <small>UBIMAS Y SERVICIOS</small>	 <b>tersum</b>	<b>Acta de Constitución de la Comisión Negociadora</b>	Código: F-04 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 8 de 9
---	---	--	---

9. Establecimiento de interlocutores y datos de contactos de cada una de las partes de la mesa, que estará conformada, por 3 miembros correspondiente a la parte social y otros 3 de la parte empresarial. En cuanto a la parte social, existen 3 representantes sindicales: UGT, CCOO y CSIF.
  
10. La Comisión Negociadora aprueban por unanimidad analizar en el diagnóstico las siguientes materias voluntarias:
  - Violencia de género
  - Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
  - Seguridad y salud laboral con perspectiva de género.
  
11. Se menciona la obligatoriedad de incluir el Protocolo de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo durante la negociación del I Plan de Igualdad.
  
12. Las actas de todas las reuniones, tal y como se establece en el F-05 Reglamento interno, serán custodiadas por la consultora de la empresa y se firmarán de forma manuscritas a la firma del plan.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 07 de junio de 2024

En representación de la organización

Laura Alonso Martín



En representación de los trabajadores/as

Flor Gallego Román (UGT)



Clara Isabel Borrallo Núñez

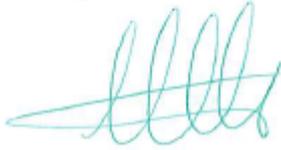


Mateo Guerra Macías (CCOO)



 EDIFIKARE OBRAS + SERVICIOS	 tersum	<b>Acta de Constitución de la Comisión Negociadora</b> Código: F-04 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 9 de 9
---	---	---

Ángel Montes Moreno



Amparo Galán Alis (CSIF)



 	<b>Anexo al Acta de Constitución de la Comisión Negociadora</b>	Código: Anexo Fecha: 25/06/2024 Revisión: 000 Página 1 de 2
---	---	--

Reunión telemática, a 15 de julio 2024, a las 09:30 h,

Asisten a la misma;

Por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.:**

- Angel Montes Moreno con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra parte, en representación de la plantilla:

- Representación Sindical:

- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X en calidad miembro titular de CC.OO, sustituyendo a Mateo Guerra Macías, con DNI 8798247B.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA).

En dicha reunión se expone la sustitución de una de las personas que integran la Comisión Negociadora, tratándose de la siguiente sustitución:

- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X en calidad miembro titular de CC.OO, sustituye a Mateo Guerra Macías, con DNI 8798247B, en calidad miembro titular de CC.OO.



**Anexo al Acta de Constitución  
de la Comisión Negociadora**

Código: Anexo  
Fecha: 25/06/2024  
Revisión: 000  
Página 2 de 2

El presente documento se anexará al Acta de la reunión de Constitución de la Comisión Negociadora de la organización Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. celebrada el pasado 07 de junio de 2024.

En representación de la organización

Laura Alonso Martín

Clara Isabel Borralló Núñez

Ángel Montes Moreno

En representación de los trabajadores/as

Flor Gallego Román (UGT)

Antonio Pino Franco (CCOO)

Amparo Galán Alis (CSIF)

**REGlamento de funcionamiento  
interno de la Comisión negociadora  
del I Plan de Igualdad de Edifikare  
Tersum Centro Especial de Empleo,  
S.L.**



El presente Reglamento Interno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. contempla la regulación sobre el procedimiento de negociación, detallando los criterios que deben regir las reuniones de la Comisión Negociadora.

#### ARTÍCULO 1.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. estará compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la misma.

En su composición se promoverá:

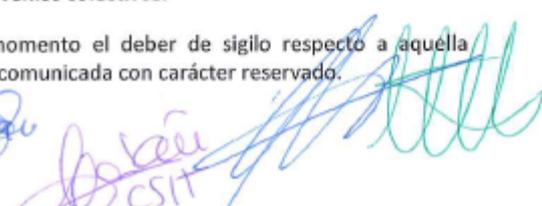
- Que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- La posibilidad de que la Comisión Negociadora pueda contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### ARTÍCULO 2.- INFORMACIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, ASÍ COMO DE LAS PERSONAS EXPERTAS QUE LA ASISTAN

Constituida la Comisión Negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- La Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras tendrá los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de acuerdos y convenios colectivos.
- Deberán observar en todo momento el deber de sigilo respecto a aquella información que les haya sido comunicada con carácter reservado.





- Ningún documento de la empresa entregado a la Comisión Negociadora podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Las materias analizar en el diagnóstico de la organización son las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género.
- k) Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- l) Seguridad y salud laboral con perspectiva de género.

### ARTÍCULO 3.- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Serán funciones de la Comisión Negociadora, presencialmente, telemáticamente o de forma mixta, las siguientes:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) 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.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- 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, dep3sito y publicaci3n.

- g) Impulso de las primeras acciones de informaci3n y sensibilizaci3n a la plantilla
- h) La Mesa Negociadora acuerda que los cargos y funciones de secretar3a sean asumidos por la parte empresarial y asesora externa de la empresa durante el proceso de negociaci3n del plan. As3 la parte empresarial y asesora externa de la empresa asume las siguientes funciones:
- La representaci3n de la Comisi3n Permanente de Igualdad y dirigir su actividad
  - Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
  - Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.
  - Levantar acta de cada reuni3n
  - Llevar registro de las actas, as3 como de toda la correspondencia de la comisi3n
  - Custodiar la documentaci3n relativa a la Comisi3n Negociadora de Igualdad
  - Convocar a la Comisi3n Negociadora

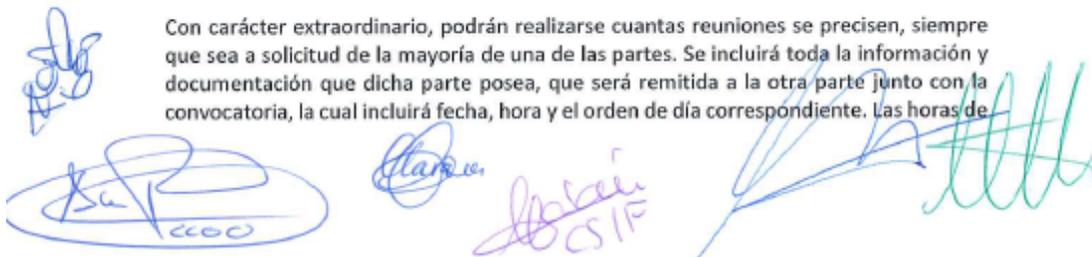
#### ART3CULO 4.- REUNIONES

La Comisi3n Negociadora, con el fin de determinar los resultados del diagn3stico y del plan de acci3n, acuerda reunirse cada vez que sea necesario y las partes lo estimen conveniente hasta terminar la negociaci3n dentro del plazo estipulado por la norma.

La Comisi3n Negociadora acordar3 en cada reuni3n celebrada la fecha y hora de la siguiente convocatoria adjuntado el orden del d3a.

La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizar3 con una antelaci3n m3nima de 10 d3as laborables en la que se indicar3, al menos, el orden del d3a, el lugar, la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompa3ar3 siempre de la documentaci3n necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas

Con car3cter extraordinario, podr3n realizarse cuantas reuniones se precisen, siempre que sea a solicitud de la mayor3a de una de las partes. Se incluir3 toda la informaci3n y documentaci3n que dicha parte posea, que ser3 remitida a la otra parte junto con la convocatoria, la cual incluir3 fecha, hora y el orden de d3a correspondiente. Las horas de



reunión y preparación de la Comisión Negociadora serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computado a efectos de horas sindicales.

Tras el registro del plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento elaborará el régimen de funcionamiento interno, para evaluar la consecución de objetivos, las medidas a implantar durante el año, las personas responsables de las acciones y los medios necesarios para realizarlas.

Se prevé como medida extraordinaria aplicable durante la negociación y elaboración del I Plan de Igualdad de **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L** que las sesiones de las reuniones de la Comisión Negociadora puedan celebrarse por videoconferencia, presencialmente o de forma mixta, siempre que todos los miembros dispongan de los medios necesarios y el secretario/a o persona designada al efecto reconozca su identidad, y así se exprese en el acta de la reunión.

Para la celebración de las videoconferencias, la empresa facilitará previamente el enlace de la reunión para que puedan conectarse los miembros de la Comisión Negociadora.

#### ARTÍCULO 5.- ACTAS

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- Los asistentes.
- El orden del día de la reunión.
- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Los documentos presentados.

Las actas serán realizadas por la parte empresarial y/o consultora externa (INCYMA) y debe ser remitidas a la parte social para sus alegaciones o manifestaciones.

Las actas van a ser custodiadas por parte de la empresa.

Las actas se firmarán de forma manuscritas a la firma del plan.




**ARTÍCULO 8.- SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o retirada del mismo por las personas que las designaron.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Respecto a las personas asesoras externas, también podrán ser sustituidas y dicha sustitución será comunicada.

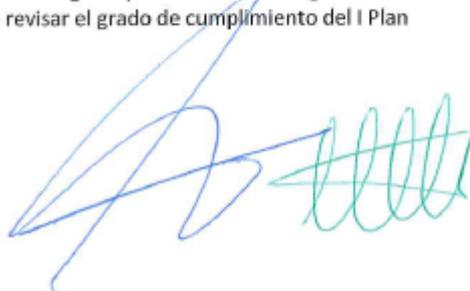
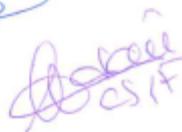
**ARTÍCULO 9.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO****Aprobación**

En la presente reunión se da lectura al documento F-05 Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad y tras su negociación, los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar dicho Reglamento.

**Duración y vigencia:**

El presente reglamento tendrá vigencia desde la aprobación del mismo por mayoría absoluta de sus miembros, en fecha 07 de junio 2024, hasta el término de la negociación del I Plan de Igualdad de **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L**

A partir de ese momento se constituirá una Comisión de Seguimiento del I plan de forma paritaria y permanente cuyos integrantes serán elegidos por la Comisión Negociadora. La Comisión de Seguimiento se encargará de revisar el grado de cumplimiento del I Plan de igualdad.



Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En Badajoz, a 07 de junio de 2024

En representación de la empresa

Laura Alonso Martín

Clara Isabel Borrallo Núñez

Ángel Montes Moreno

En representación de las personas trabajadoras:

Flor Gallego Román (UGT)

Mateo Guerra Macías (CCOO)

Amparo Galán Alis (CSIF)

Reunida de forma telemática, a 15 de julio 2024, a las 09:30 h, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. y las/os asesoras/es externo que se indican a continuación;

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Representación Sindical:

- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA).



La presente reunión se convocó por comunicación a través de correo electrónico a todos/as los miembros de esta comisión, con los siguientes puntos del orden del día:

1. Evaluación del informe de diagnóstico, evaluación de las alegaciones realizadas por la parte social, vía correo electrónico.
2. Acuerdos y tareas.
3. Acuerdo sobre fecha para próxima reunión.

Los asuntos tratados en esta reunión, así como los acuerdos alcanzados, han sido:

**1.- Evaluación de los resultados del Informe-Diagnóstico del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. Evaluación de las alegaciones realizadas por la parte social.**

El informe-diagnóstico ha sido enviado previamente, con 10 días de antelación a la fecha de la presente reunión, por correo electrónico a todos los miembros de la Comisión Negociadora para su revisión y alegaciones.

En la presente reunión, es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa.

**2\_Acuerdos y tareas**

1. Tras la reunión celebrada hoy, se acuerda que la empresa y consultora externa de la misma (INCYMA) enviará, vía correo electrónico, a toda la Comisión Negociadora los siguientes documentos:
  - Anexo al acta de la Constitución de la Comisión Negociadora con la sustitución de uno de los integrantes.
  - Informe auditoria retributiva.
  - Registro retributivo.
  - Informe valoración puestos de trabajo.
  - Borrador protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

**3\_Fijación de las fechas de las próximas reuniones.**



		<b>Acta de revisión del diagnóstico</b>	Código: F-12 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 3 de 4
---	---	---	---

Se fija las siguientes reuniones de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, ambas serán online, adjuntándose a continuación el link de unión a través de Teams:

- **20 de agosto, a las 10:00 horas**, online, donde se tratará los siguientes temas:
  1. Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.
  2. Aprobación, si procede, del informe de diagnóstico previo negociado del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  3. Revisión y aprobación, si procede, del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  4. Acuerdos y tareas.

[Acceso reunión 20 de agosto](#)

- **4 de septiembre a las 10:00 horas**, online, donde se tratará los siguientes temas:
  1. Revisión, análisis y aprobación, si procede, de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  2. Acuerdos y tareas.

[Acceso reunión 4 de septiembre](#)

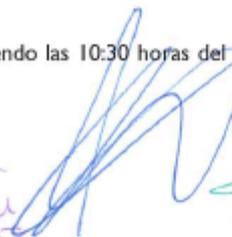
7/05/24

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:30 horas del día 15 de julio de 2024











En representación de la organización

Laura Alonso Martín



Clara Isabel Borrallo Núñez



Ángel Montes Moreno



En representación de los trabajadores/as

Antonio Pino Franco (CCOO)



Amparo Galán Alis (CSIF)



 	<b>Acta de reunión</b>	Código: F-12 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 1 de 5
---	------------------------	---

Reunida de forma telemática, a 20 de agosto 2024, a las 10:00 h, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. y las/os asesoras/es externo que se indican a continuación;

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Representación Sindical:

- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.
- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA).
- Carmen Godoy (SIGMA).

Como Asesoras Externas de la Comisión por parte de los Sindicatos:

- Maria José Gutiérrez Gonzalez, asesora técnica perteneciente al Gabinete de Igualdad de CCOO Extremadura, sustituyendo a Vanessa Lesme Cohene.

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink with 'CCOO' written below it.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink with 'CSIF' written below it.*

*Handwritten signature in green ink.*

La presente reunión se convocó por comunicación a través de correo electrónico a todos/as los miembros de esta comisión, con los siguientes puntos del orden del día:

1. Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.
2. Revisión y aprobación, si procede, del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
3. Acuerdos y tareas.

Los asuntos tratados en esta reunión, así como los acuerdos alcanzados, han sido:

**1.- Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.**

El informe de auditoría retributiva, registro retributivo e informe de valoración de puestos de trabajo, según lo acordado en la reunión anterior, ha sido enviado previamente, por correo electrónico a todos los miembros de la Comisión Negociadora para su revisión y alegaciones.

En la presente reunión, es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa.

Alegaciones por parte de la parte social:

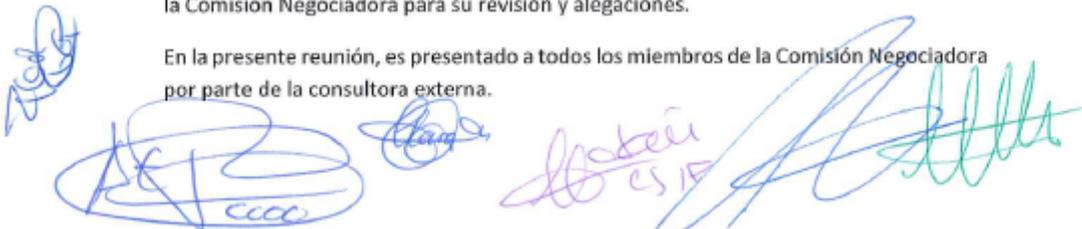
- Corregir el sumatorio porcentual de la tabla de "personas trabajadoras por categoría profesional desagregadas por sexo" y en la tabla "personas trabajadoras por agrupaciones de puestos de igual valor desagregadas por sexo".
- Explicar el significado/descripción de los complementos salariales y su aplicación. Además, identificar los complementos salariales por aplicación de los diferentes convenios.

Una vez actualizado el informe de auditoría retributiva será enviado, por correo electrónico, a todos los miembros de la Comisión Negociadora.

**2\_ Revisión y aprobación, si procede, del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

El Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, según lo acordado en la reunión anterior, ha sido enviado previamente, por correo electrónico a todos los miembros de la Comisión Negociadora para su revisión y alegaciones.

En la presente reunión, es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa.



	<b>Acta de reunión</b>	Código: F-12 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 3 de 5
---	------------------------	---

Durante la presente reunión, se realiza la Constitución de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso. El Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo definitivo será enviado a todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de sexo presentado.

### 3\_Acuerdo y tareas

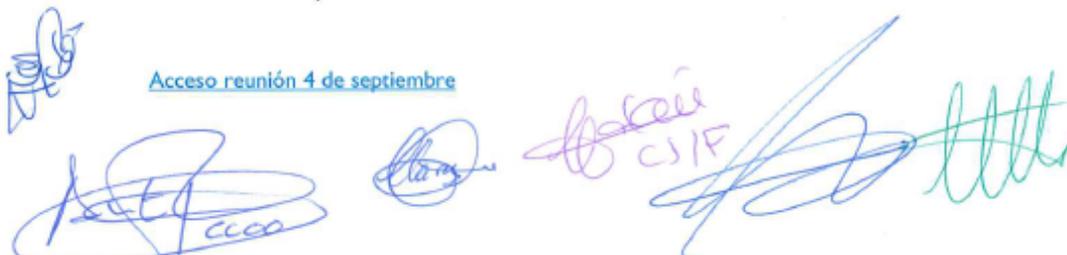
- I. Tras la reunión celebrada hoy, se acuerda que la empresa y consultora externa de la misma (INCYMA) enviará, vía correo electrónico, a toda la Comisión Negociadora los siguientes documentos:
  - Informe de auditoría retributiva actualizado con las aportaciones indicadas anteriormente.
  - Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
  - Borrador de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L para su revisión y alegaciones.

### 4\_Fijación de las fechas de las próximas reuniones.

Se fija las siguientes reuniones de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad:

- **4 de septiembre a las 10:00 horas**, online, donde se tratará los siguientes temas:
  1. Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.
  2. Aprobación, si procede, del informe de diagnóstico previo negociado del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  3. Revisión, análisis y aprobación, si procede, de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  4. Acuerdos y tareas.

Acceso reunión 4 de septiembre





- **25 de septiembre**, dicha reunión será **presencial** en la siguiente dirección: Parque Científico y Tecnológico de Extremadura, dirección: Av. De la Investigación (Badajoz), en la planta 2, sala 3, a las 11:00 horas. Donde se tratará los siguientes temas:
  1. Presentación del I Plan de Igualdad y aprobación, si procede, del mismo y firma: el I Plan de Igualdad será enviado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por correo electrónico con antelación a la reunión indicada, para su revisión y alegaciones.
  2. Tal y como se acordó inicialmente, se firmará en esta última reunión todas las actas resultantes de la elaboración del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L, así como el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, previamente aprobado.
  3. Acordar y aprobar a través de acta correspondiente la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
  4. Acuerdo de inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 20 de agosto de 2024

En representación de la organización

Laura Alonso Martín



En representación de los trabajadores/as

Antonio Pino Franco (CCOO)





**Acta de reunión**

Código: F-12  
Fecha: 30/04/2024  
Revisión: 000  
Página 5 de 5

Clara Isabel Borrallo Núñez

Amparo Galán Alis (CSIF)

Ángel Montes Moreno

Flor Gallego Román (UGT)

Reunida de forma telemática, a 04 de septiembre 2024, a las 10:00 h, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. y las/os asesoras/es externo que se indican a continuación;

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Representación Sindical:

- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.
- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA).
- Carmen Godoy (SIGMA).

Como Asesoras Externas de la Comisión por parte de los Sindicatos:

- Maria José Gutiérrez Gonzalez, asesora técnica perteneciente al Gabinete de Igualdad de CCOO Extremadura, sustituyendo a Vanessa Lesme Cohene.



La presente reunión se convocó por comunicación a través de correo electrónico a todos/as los miembros de esta comisión, con los siguientes puntos del orden del día:

1. Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.
2. Aprobación, si procede, del informe de diagnóstico previo negociado del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
3. Revisión, análisis y aprobación, si procede, de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
4. Acuerdos y tareas.

Los asuntos tratados en esta reunión, así como los acuerdos alcanzados, han sido:

**1\_ Estudio y análisis del informe de auditoría retributiva y registro retributivo, para, si procede, su aprobación.**

En la reunión anterior se presentó a la Comisión Negociadora dicha documentación. La parte social hizo una serie de alegaciones, las cuales han sido trabajadas y con ello actualizado el informe de auditoría retributiva.

En la presente reunión, es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa.

Los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar el informe de auditoría retributiva, registro retributivo e informe de valoración de puestos de trabajo presentado.

**2\_ Aprobación, si procede, del informe de diagnóstico previo negociado del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

Los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar el diagnóstico de situación presentado.



### 3\_Revisión, análisis y aprobación, si procede, de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

El borrador de las medidas a implantar en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L, según lo acordado en la reunión anterior, ha sido enviado previamente, por correo electrónico a todos los miembros de la Comisión Negociadora para su revisión y alegaciones.

En la presente reunión, es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa. Todas las medidas son negociadas por la Comisión Negociadora.

Los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar las medidas presentadas por cada una de las materias a incluir en el I Plan de Igualdad de la empresa.

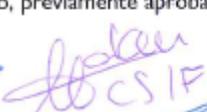
### 4\_Acuerdo y tareas

1. Tras la reunión celebrada hoy, se acuerda que la empresa y consultora externa de la misma (INCYMA) enviará, vía correo electrónico, a toda la Comisión Negociadora los siguientes documentos:
  - Informe auditoría retributiva actualizado
  - Borrador del I Plan de Igualdad de EDIFIKARE TERSUM CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, S.L para su revisión y alegaciones.

### 5\_Fijación de las fechas de las próximas reuniones.

Se fija la siguiente reunión de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad:

- **25 de septiembre a las 11:00 horas**, dicha reunión será **presencial** en la siguiente dirección: Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres. Donde se tratará los siguientes temas:
  1. Presentación del I Plan de Igualdad y aprobación, si procede, del mismo y firma: el I Plan de Igualdad será enviado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por correo electrónico con antelación a la reunión indicada, para su revisión y alegaciones.
  2. Tal y como se acordó inicialmente, se firmará en esta última reunión todas las actas resultantes de la elaboración del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L, así como el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, previamente aprobado.



3. Acordar y aprobar a través de acta correspondiente la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
4. Acuerdo de inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 04 de septiembre de 2024

En representación de la organización

Laura Alonso Martín



Clara Isabel Borrallo Núñez



Ángel Montes Moreno



En representación de los trabajadores/as

Antonio Pino Franco (CCOO)



Amparo Galán Alis (CSIF)



Flor Gallego Román (UGT)



En Cáceres, siendo las 11:00 horas del día 25 de septiembre de 2024,

Reunida de forma presencial en las oficinas de la organización Edifikare Tersum, con dirección: Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.** y las/os asesoras/es externos que se indican a continuación:

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Representación Sindical:

- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.
- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín (INCYMA).



	<b>Acta de aprobación Plan de Igualdad</b>	Código: F-11 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 2 de 3
---	--	---

La presente reunión se convocó por comunicación a través de correo electrónico a todos/as los miembros de esta comisión, con los siguientes puntos del orden del día:

1. Presentación del I Plan de Igualdad y aprobación, si procede, del mismo y firma.
2. Acordar y aprobar a través de acta correspondiente la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
3. Acuerdo de inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
4. Tal y como se acordó inicialmente, se firmará en esta última reunión todas las actas resultantes de la elaboración del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., así como el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, previamente aprobado.

Los asuntos tratados en esta reunión, así como los acuerdos alcanzados, han sido:

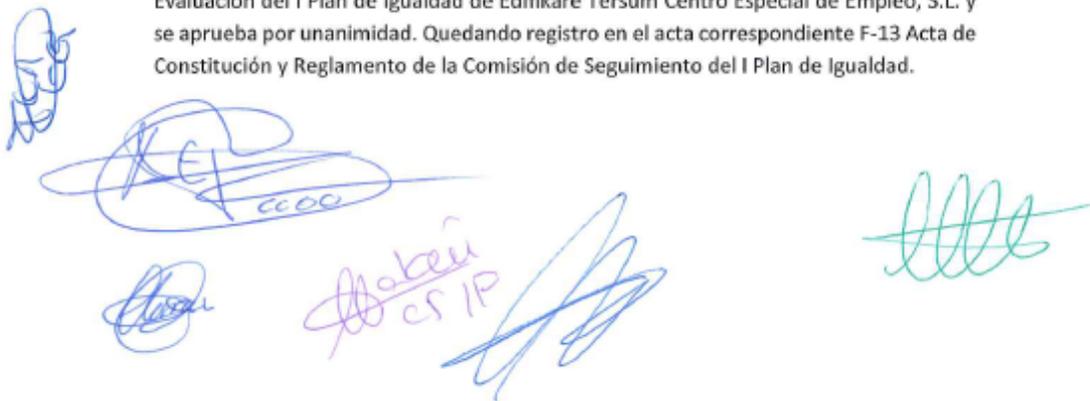
**1.- Presentación del I Plan de Igualdad y aprobación, si procede, del mismo y firma.**

En la presente reunión, el informe del I Plan de Igualdad es presentado a todos los miembros de la Comisión Negociadora por parte de la consultora externa.

Los miembros de la Comisión Negociadora votan y deciden por unanimidad aprobar el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. presentado.

**2.-Acordar y aprobar a través de acta correspondiente la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

Se acuerda la composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. y se aprueba por unanimidad. Quedando registro en el acta correspondiente F-13 Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad.



**3.- Acuerdo de inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON) del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L. autoriza a Mari Carmen Rodríguez Martín con DNI 80097065W, Consultora de la empresa Innovación, Calidad y Medio Ambiente, S.L. a la presentación del I Plan de Igualdad, que se ha negociado y firmado, en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

**4.- Tal y como se acordó inicialmente, se firmará en esta última reunión todas las actas resultantes de la elaboración del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L., así como el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, previamente aprobado.**

Se procede a la firma de toda la documentación resultante de la negociación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día 25 de septiembre de 2024

En representación de la organización

Laura Alonso Martín



Clara Isabel Borrallo Núñez



Ángel Montes Moreno



En representación de los trabajadores/as

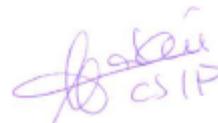
Flor Gallego Román (UGT)



Antonio Pino Franco (CCOO)



Amparo Galán Alis (CSIF)



**Acta de Constitución y Reglamento  
de la Comisión de Seguimiento del I  
Plan de Igualdad**

Código: F-13  
Fecha: 30/04/2024  
Revisión: 000  
Página 1 de 4

En Cáceres, siendo las 11:00 horas del día 25 de septiembre de 2024,

Reunida de forma presencial en las oficinas de la organización Edifikare Tersum, con dirección: Avda. Ruta De La Plata, nº2, local F. Cáceres, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.** y las/os asesoras/es externos que se indican a continuación:

por una parte, la representación de la organización **Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Representación Sindical:

- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.
- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.

Como asesoras externas de la Comisión por parte de la empresa:

- Mari Carmen Rodríguez Martín, de INCYMA. Asiste

	<b>Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad</b>	Código: F-13 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 2 de 4
---	---	---

Se acuerdan los siguientes puntos:

**1. Constitución de la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

Se acuerda la constitución de la Comisión de Seguimiento y evaluación que realizará el seguimiento, evaluación y revisión del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

**2. Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.**

En representación de la organización por:

- Angel Montes Moreno. con DNI 28943858Z, en calidad de Técnico administrativo.
- Laura Alonso Martín con DNI 71094699C, en calidad de Coordinadora de los hospitales de Badajoz.
- Clara Isabel Borrallo Núñez con DNI 80079584R, en calidad de Responsable de negocios.

En representación de la plantilla por<sup>1</sup>:

-Representación Sindical:

- Flor Gallego Román, con DNI 02248470J en calidad miembro titular de UGT.
- Amparo Galán Alis, con DNI 33991243 A, en calidad de miembro titular de CSIF.
- Antonio Pino Franco, con DNI 08853952X, en calidad miembro titular de CC.OO.



<sup>1</sup> La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.






	<b>Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad</b>	Código: F-13 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 3 de 4
---	---	---

### 3. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

- Promover el principio de igualdad y no discriminación dentro de la empresa y su plantilla en coherencia con los principios aclarados en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
- Aplicar los criterios de evaluación de los indicadores que medirán la correcta implantación del I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
- Informar a la plantilla de cualquier cambio y variación de las medidas implantadas en el presente Plan de Igualdad si se dieran las circunstancias para ello.
- Formación continuada en el ámbito de la igualdad de género para garantizar el correcto conocimiento de las materias que afectan al I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.
- Realización de los informes que sean necesarios fruto de la correcta evaluación periódica que se establece en el I Plan de Igualdad de Edifikare Tersum Centro Especial de Empleo, S.L.

### 4. Reglamento de funcionamiento y competencias

La Comisión de Seguimiento se reunirá en los tiempos acordados en el informe del I Plan de Igualdad para realizar las acciones de evaluación establecidas.

### 5. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación cumplirán con el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

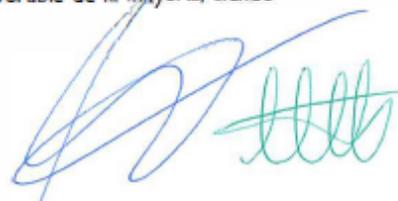
Ningún documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 6. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.







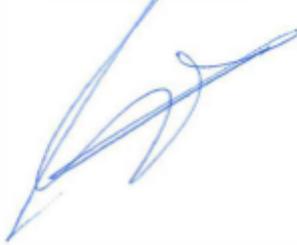
	<b>Acta de Constitución y Reglamento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad</b>	Código: F-13 Fecha: 30/04/2024 Revisión: 000 Página 4 de 4
---	---	---

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento de este.

En representación de la organización

En representación de los trabajadores/as

Laura Alonso Martín



Flor Gallego Román (UGT)



Clara Isabel Borrallo Núñez



Antonio Pino Franco (CCOO)



Ángel Montes Moreno



Amparo Galán Alis (CSIF)











