

PLAN DE IGUALDAD

ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL
2023 - 2027

eligCONSULTORÍA
IGUALDAD Y DIVERSIDAD



Alaquàs
Empresa Municipal

TÍTULO

Plan de Igualdad de ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

AGENTES DE IGUALDAD

Carmen María Carreras Vázquez y Magdalena Sancho Moreno.

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

FECHA DE ELABORACIÓN

10 noviembre de 2023



ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

El presente Plan de Igualdad//Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL:



19 892 308 E

Firma Representante
de las personas trabajadoras
Amparo Muñoz Peñalver



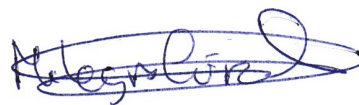
53723042-X.

Firma Representante empresa
José Francisco Planas García



53209715 C

Firma Representante
de las personas trabajadoras
Inmaculada Culebras Serrano



53200681 W

Firma Representante empresa
Milagros Córcoles Forés



45631644 N

Firma Representante
de las personas trabajadoras
Javier Manzananas Arocas



48382803-A

Firma Representante empresa
Javier Berbel Cabrera

Contenido

1. Ficha de identificación de la organización → 6
2. Marco normativo → 7
3. Determinación de las partes que lo conciertan → 10
4. Ámbito personal, territorial y temporal → 12
5. Información de la organización → 13
 - 5.1. Descripción de la organización → 13
 - 5.2. Misión y valores → 14
 - 1.1. Misión y valores → 14
 - 5.3. Organigrama → 14
6. Resultados del informe diagnóstico → 16
7. Resultados auditoría retributiva → 34
 - 7.1. Promedios de retribución equiparada según los puestos de igual valor → 34
 - 7.2. Medianas de retribución equiparada según los puestos de igual valor → 34
8. Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad → 40
 - 8.1. Objetivo general → 40
 - 8.2. Objetivos cuantitativos y cualitativos por áreas → 40
 - 8.3. Objetivos de la auditoría retributiva → 41
9. Descripción de medidas concretas del plan de igualdad → 42
 - 9.1. Área de proceso de selección y contratación → 42
 - 9.2. Área de clasificación profesional → 44
 - 9.3. Área de formación → 47
 - 9.4. Área de promoción profesional → 54

- 9.5. Área de condiciones de trabajo → 59
- 9.6. Área de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral → 62
- 9.7. Área de infrarrepresentación femenina → 74
- 9.8. Área de retribuciones → 76
- 9.9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo → 79
- 9.10. Área de comunicación y lenguaje no sexista → 82
- 9.11. Área de protección a las víctimas de violencia de género → 85
- 9.12. Área de salud laboral y perspectiva de género → 89

- 10. Calendario de actuaciones → 94

- 11. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento → 100

- 12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica → 102

- 13. Procedimiento de modificación del plan de igualdad → 103

- 14. Anexos → 105
 - 14.1. Ficha de seguimiento de acciones → 105
 - 14.2. Conceptos básicos → 106

1. Ficha de identificación de la organización

Razón Social	ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL		
NIF	B98428675		
Domicilio Social	Calle Major, 88, Alauàs, 46970, Valencia		
Año de Constitución	13/03/2012		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Antonio Saura Martín		
Cargo	Presidente		
Telf.	96 112 28 00		
e-mail	tonisaura@alauas.org		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Empresa Pública		
CNAE	8411		
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Alauàs, Valencia, Comunidad Valenciana		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 218	Hombres 48	Total 266
Centros de trabajo	Diferentes centros localizados Alauàs.		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Sí		
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres 7	Hombres 2	Total 9

2. Marco normativo

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un ins-

trumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4.** Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5.** Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL constituida por:

En representación de la **empresa**:

- José Francisco Planas García, RRHH.
- Milagros Córcoles Forés, RRHH.
- Javier Berbel Cabrera, RRHH.

Por parte de la representación de la **plantilla**:

- Javier Manzanas Arocas, Técnico Deportivo (RLT).
- Inmaculada Culebras Serrano, Auxiliar servicio de ayuda a domicilio (RLT).
- Amparo Muñoz Peñalver, Auxiliar servicio de ayuda a domicilio (RLT).

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes **competencias**:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el 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 Plan de Igualdad en la empresa.
- 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.
- Remisión del 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.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de 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.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. 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 y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

4. Àmbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El **àmbito territorial** se localiza en ALAUÀS, VALENCIA, COMUNIDAD VALENCIANA, ESPAÑA, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Calle Major, 88, Alauàs, 46970, Valencia

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro** años, desde el día 10 de noviembre de 2023 al día 30 de octubre de 2027.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

5. Información de la organización

5.1. Descripción de la organización

Alaquàs Empresa Municipal, Sociedad Limitada (con acrónimo *ALEM, SL) es una sociedad mercantil con capital social 100% de titularidad del Ayuntamiento de Alaquàs, creada con el objetivo de encontrar fórmulas de gestión que garanticen las prestaciones de los servicios y programas dirigidos a diferentes colectivos de la población con fines sociales, educativas, culturales, al mismo tiempo que se optimiza el coste de los mismos y se incrementa la eficiencia en los diferentes recursos, tanto materiales como humanos.

Alaquàs Empresa Municipal, SL fue constituida mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Alaquàs de fecha 26 de enero de 2012, en funciones de junta general constituyente, todo esto después de la tramitación del oportuno expediente.

Los servicios que se ofrecen a través de ALEM son:

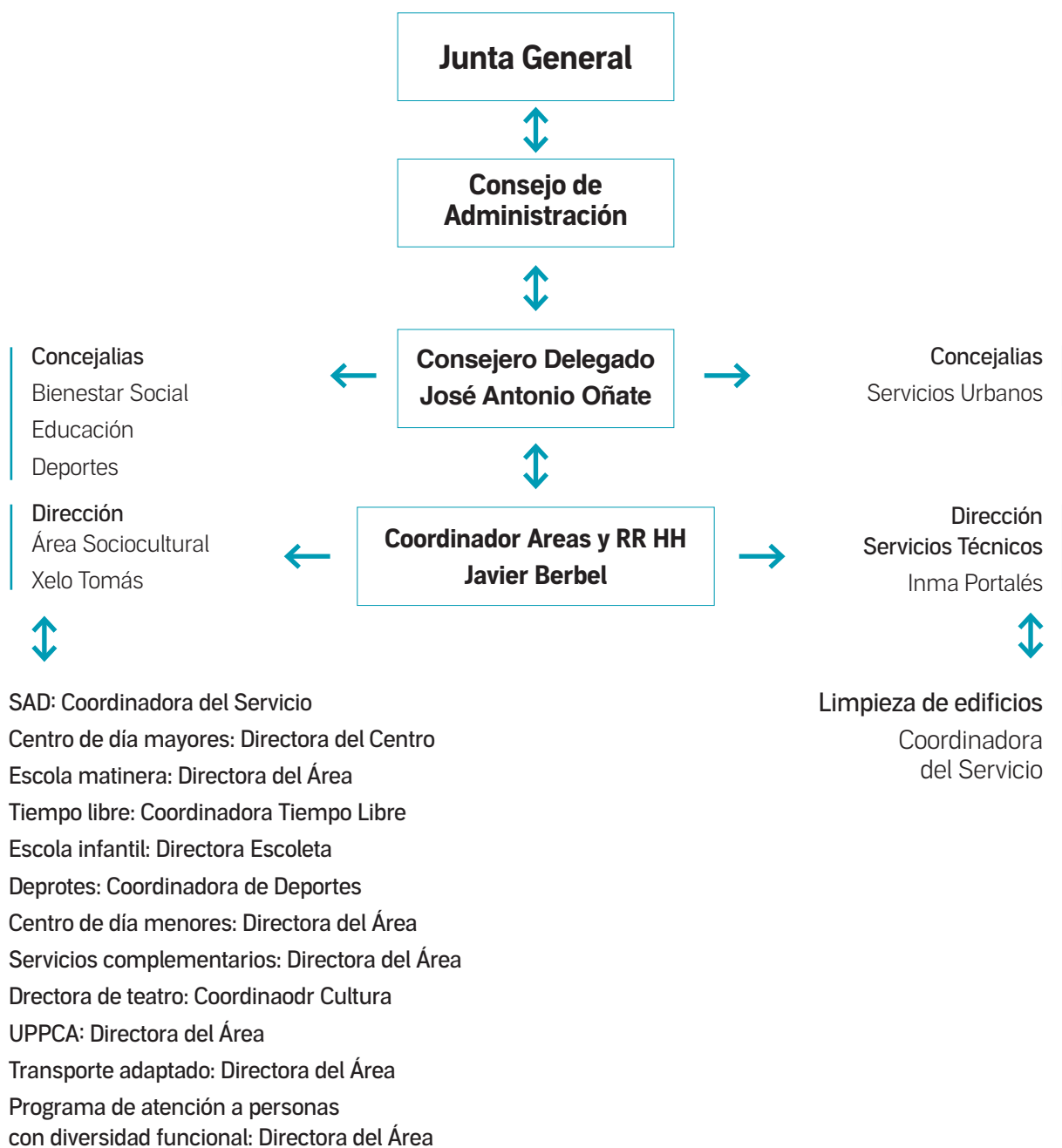
- Unidad de prevención comunitaria.
- Escoleta municipal.
- Centro de día de personas mayores.
- Servicios deportivos.
- Taller prelaboral de inserción social (Diversia).
- Escuela mañanera.
- Red de ludotecas municipales.
- Espacio educativo.
- Centro abierto (para jóvenes).
- Agencia de lectura.
- Servicio de ayuda a domicilio.
- Servicio de transporte adaptado.
- Escuela de teatro.

5.2. Misión y valores

5.2.1. Misión y valores

- **Misión:** Servicios y programas dirigidos a diferentes colectivos de la población con finalidades sociales, educativas y culturales, a la vez que se optimizan los costes de estos y se incrementan la eficiencia en los diferentes recursos, tanto materiales como humanos.
- **Valores:** ALEM SL nace con vocación de servicio y en base a ello, se establecen una serie de valores empresariales centrados en los siguientes principios:
 - RESPONSABILIDAD: En las funciones de cada uno de los puestos de trabajo.
 - PROFESIONALIDAD: Ofreciendo en todo momento un servicio adecuado.
 - COMUNICACIÓN: Comunicación total y transversal con compañeros y usuarios.
 - TRABAJO EN EQUIPO: Todos podemos y debemos aportar nuestras ideas con total libertad
 - COMPROMISO: Con uno mismo, los usuarios, y la empresa usuarios
 - POSITIVIDAD: Transmitir ilusión por los proyectos y ser proactivo en la función desempeñada.
 - INTEGRACIÓN: Empleando todos nuestros recursos para desarrollar el sentimiento de pertenencia de nuestros trabajadores con la empresa.
 - EFICACIA: Para conseguir los mejores resultados dirigiendo de manera efectiva todos nuestros recursos.

5.3. Organigrama



6. Resultados del informe diagnóstico

Las principales **FORTALEZAS y ÁREAS DE MEJORA** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

- ALEM posee políticas de igualdad implementadas en la empresa a raíz del anterior Plan de igualdad (2017-2022), que no fue registrado públicamente.
- No se realizaron informes de evaluación de la implantación de las medidas del Plan de igualdad en la empresa.
- Su convenio colectivo indica y describe el compromiso de la empresa en políticas de igualdad
- ALEM no posee una figura propia de agente de igualdad dentro de la empresa.
- No se recoge de manera expresa su compromiso con la igualdad en la RSC.

RESUMEN CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

- Se trata de una plantilla feminizada por encima de los valores de presencia equilibrada, ya que las mujeres representan más del 60% del total del personal.
- Las mujeres se encuentran mayoritariamente desde los 15 años de antigüedad, y los hombres de los 5 a los 10 años de antigüedad.
- Las mujeres predominan sobre los hombres en todas las franjas de edad. Aunque alrededor del 40% tienen más de 55 años.
- A partir de los 60 años de edad hay 9 mujeres (y ningún hombre).
- La mayor parte de las mujeres y de hombres se concentra, casi por igual, en el nivel de FP grado superior.
- Las mujeres superan a los hombres por encima del 60% en los niveles de ESO y FP grado medio.

ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- Las vacantes se publican a través de medios públicos, además de publicarse en la intranet para conocimiento de la plantilla.
- Las ofertas y formularios de empleo no contienen ninguna referencia directa o indirecta al sexo.
- Existen dos tipos de procedimientos de selección: uno que implica pruebas y otro que consiste únicamente en méritos.
- La entrevista personal tiene un peso mínimo en el total del proceso de selección y no se hace mención a cuestiones personales y familiares.
- La RLT participa activamente en todos los procesos de selección.
- Las incorporaciones y las bajas del último año respetan los porcentajes de presencia equilibrada.
- No consideramos que, en general, las incorporaciones sigan roles de género.

Áreas de mejora

- Las necesidades de contratación apuntan a situaciones temporales de necesidad de personal.
- Ante iguales condiciones de idoneidad no se aplica la acción positiva que favorece al sexo infrarepresentado.
- Todas las incorporaciones del último año se han producido en la modalidad de contrato fijo-discontinuo.
- La mayor parte de las bajas en el último año se han producido por finalizaciones de contratos temporales.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La clasificación profesional de ALEM se establece por convenio, que se basa fundamentalmente en las titulaciones de cada persona.
- La concentración de hombres y de mujeres es mayoritaria en el puesto de Técnico/a deportivo, en el Grupo profesional 3 correspondiente, y en el departamento o área de Deportes.

Áreas de mejora

- No existe un sistema de evaluación del desempeño en la empresa.
- Hasta el momento no se ha tratado el tema de la infrarrepresentación femenina en las clasificaciones profesionales.
- Los trabajos de definición de los diferentes puestos de trabajo y/o de las categorías laborales en la organización están actualmente estancados.
- La concentración de mujeres en puestos correspondientes a grupos profesionales con mayor nivel adquisitivo es muy inferior a la concentración de hombres. También se puede observar en las conclusiones por nivel jerárquico.
- La concentración de mujeres es mayor que la de hombres (incluso a veces no hay hombres) en trabajos relacionados con los sectores de cuidados, enseñanza, salud y tercer sector.
- La concentración de hombres es mucho mayor que la de mujeres en el nivel directivo.

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- Para detectar las necesidades formativas se suelen realizar consultas a las personas trabajadoras de la empresa.
- La formación obligatoria por ley y la que está relacionada con el desarrollo profesional o especialización técnica se definen como obligatorias, mientras que la formación transversal es voluntaria.
- Habitualmente la formación se imparte dentro de la jornada laboral, o de lo contrario se compensan esas horas.
- Que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral depende en gran medida del propio servicio.
- Habitualmente la formación se imparte dentro del lugar de trabajo, en algunos casos online.
- Como norma general se informa a las personas que tienen reducciones de jornada o que se encuentran de baja/excedencia o por conciliación de las distintas formaciones ofertadas por la organización.
- Las acciones de formación suelen hacerse dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- La empresa ha concedido permisos para la concurrencia de exámenes en el último año, dentro de la presencia equilibrada entre sexos.

Áreas de mejora

- En estos momentos no existe un plan de formación propio dentro de la empresa.
- La empresa no ha impartido formación interna durante el último año.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- No queda excluido de dicho proceso ningún grupo profesional.
- La RLT participa de los procesos de promoción, al igual que en los de selección de personal.
- Cuando existe una vacante en la plantilla, en primer lugar, se ofrece al personal fijo de la empresa.
- Las posibilidades de promocionar se dan por igual en todos los puestos de la empresa.
- La única promoción de la que se tiene constancia en el año 2022 es de una mujer.

Áreas de mejora

- Los criterios que se utilizan para la promoción, en todos los casos es la titulación. Sólo si hay más de una persona apta para el puesto se realiza un proceso de selección.
- Los itinerarios profesionales son los que establece el convenio a nivel de titulación y categoría profesional, pero no se establece cómo migrar de una a otra, más allá de los requisitos de titulación.
- Los derechos de conciliación o las reducciones de jornada a veces influyen en las posibilidades de promoción profesional, pudiendo causar discriminaciones indirectas entre mujeres y hombres.

ÀREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Fortalezas

- Las condiciones de trabajo establecidas en ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL se aplican por igual a todo el personal de la empresa.
- El convenio colectivo recoge un compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo.
- En estos momentos se estàn realizando procesos de estabilizaci3n de empleo temporal.
- El convenio colectivo regula la forma de compensaci3n de los alargamientos de jornada, que pueden ser econ3micas o en tiempo de descanso.
- Hay posibilidad de rotar turnos en funci3n de las necesidades personales y familiares.
- El convenio colectivo no recoge ning3n tipo de beneficio del que queden excluidos/as quienes no trabajen la jornada completa.
- El convenio ha regulado una jornada de 1748 horas de jornada efectiva en c3mputo anual, reduciendo las jornadas de los anteriores convenios colectivos aplicables.
- Las vacaciones son de 23 d3as h3biles anuales, a disfrutar hasta el 31 de enero del a3o siguiente.
- Hay diferentes circunstancias que permiten aplazar o suspender las vacaciones para su posterior disfrute.
- Existe la posibilidad de acomodaci3n del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, asimismo, en caso de separaci3n legal, divorcio o viudedad.
- El convenio regula el procedimiento de inaplicaci3n de las condiciones de trabajo con la participaci3n de la RLT.
- En jornada completa del 100% y en jornada por debajo del 25%, hay paridad entre sexos.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Áreas de mejora

- ALEM no tiene una jornada estándar, existe una gran disparidad de horarios y jornadas de trabajo y en todos los casos prevalece la necesidad del servicio.
- Un alto porcentaje de las personas trabajadoras de la empresa tienen un contrato en jornada parcial.
- Existen muchos turnos y horarios diferentes en la empresa, tantos como servicios.
- El convenio como tal no recoge ninguna medida para facilitar la conversión de jornada parcial a completa.
- El convenio colectivo regula una jornada máxima diaria de 9h que se puede ampliar por necesidades del servicio.
- En los contratos a tiempo parcial las mujeres representan un porcentaje que está siempre por encima del criterio de presencia equilibrada y del criterio de referencia del 70%.
- La mayoría de los hombres tiene jornada completa al 100%, mientras que la mayoría de las mujeres tiene una jornada entre el 75% y el 100%.
- La mayoría de las mujeres tiene jornada continua sin turnos, mientras que la mayoría de los hombres tiene jornada partida sin turnos. Esto dificulta la conciliación en los hombres.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- Para la empresa todos los puestos tienen un valor similar independientemente del sexo de quien lo ocupa.
- No existen brechas en el salario base y en el total retribuciones, ni del total de la plantilla ni por agrupaciones, igual o superiores al 25% que se deban justificar.
- Las brechas en los complementos salariales se justifican, sobre todo, debido a las diferencias de contratos y antigüedad de las personas trabajadoras, ya que el personal fijo tiene una serie de complementos que no tiene el personal eventual (complemento personal, plus coordinación...).
- La brecha de la mediana del salario base del total de la plantilla es inferior a la media: la mayoría de los hombres no perciben salarios base que despiquen de entre los de la mayoría de las mujeres, en general los salarios son más homogéneos de lo que hace parecer la media.
- La brecha de la mediana del total de complementos salariales del total de la plantilla es superior a la media: la mayoría de los hombres perciben complementos salariales que despiquen de entre los de la mayoría de las mujeres. Hay muchos más hombres percibiendo cantidades más altas que mujeres.

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Fortalezas

- Todo lo relacionado con medidas de conciliación y medidas de adaptación de jornada y similares vienen reguladas en el convenio colectivo.
- Existe la posibilidad de excedencia por conciliación de la vida familiar y laboral. También se puede solicitar una reducción y/o adaptación del puesto y/o jornada por cuestiones de conciliación.
- El art. 22 del convenio regula los permisos retribuidos, y el art. 23 los permisos no retribuidos.
- Existen 4 días de asuntos propios ampliables según la antigüedad.
- Se sustituye al personal que tiene suspendido su contrato de trabajo si hay una necesidad de hacerlo.
- Encontramos paridad en todos los permisos que tienen que ver con el cuidado de hijos e hijas.
- La mayor parte de los hombres tienen 1 hijo/a y ejercitan sus derechos de conciliación relacionados.

Áreas de mejora

- Como norma escrita no existe flexibilidad de entrada y salida.
- No se sensibiliza en la importancia de la corresponsabilidad familiar.
- Los días adicionales no retribuidos no están regulados.
- No siempre hay igualdad de oportunidades en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.
- Solamente el personal fijo puede solicitar el permiso no retribuido teniendo, al menos, un año de antigüedad.
- No existen personas trabajadoras en la compañía que realicen algún periodo de su jornada laboral en modalidad teletrabajo. No hay procedimiento de desconexión digital.
- En general hay una feminización de la adopción de medidas de conciliación con un 84% de mujeres frente a un 38% de hombres.

ÀREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Fortalezas
→ El puesto de trabajo Técnico/a deportivo/a y el área deportiva tienen presencia equilibrada. → El puesto de trabajo de Psicólogo/a tiene paridad entre sexos.
Áreas de mejora
→ Observamos una fuerte segregación horizontal por sexos. → Observamos segregación vertical en cuanto a niveles jerárquicos y grupos profesionales (niveles salariales).

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Fortalezas

- Existe en el convenio colectivo una relación exhaustiva de los conceptos salariales de la nómina.
El complemento específico se configura como un complemento absorbible a partir de la aprobación del convenio.
- El criterio principal de asignación de complementos es la categoría profesional, excepto el complemento de garantía personal.
- Los aumentos salariales se aplican por ley.
- No existen complementos salariales por antigüedad.
- Los complementos salariales, incentivos o los beneficios sociales, se destinan por igual a todos los grupos profesionales, independientemente de su jornada o tipo de contrato.
- No se han producido inaplicaciones al convenio colectivo.
- En el total de la plantilla, no existen brechas que exijan justificación legal en los salarios base y retribuciones totales.
- El complemento de garantía personal, que es el que causa las brechas en los complementos salariales, es de carácter absorbible y su objetivo es respetar los derechos salariales adquiridos del personal fijo anterior al convenio del año 2018.

Áreas de mejora

- El complemento de garantía personal no responde a ningún criterio objetivo de asignación, sino que depende de la negociación individual que cada persona trabajadora tuviera en su momento.

ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fortalezas

- Existe una comisión de acoso de la que forma parte la RTL.
- La sanción concreta por conductas constitutivas de acoso viene prevista en el convenio colectivo, como falta muy grave.
- No se han dado casos de acoso en la empresa desde su constitución, y tampoco de conductas sexistas ni de represalias de las que se tenga constancia.

Áreas de mejora

- Existe un protocolo contra el acoso laboral negociado con la RTL, no específico de acoso sexual y por razón de sexo.
- El ámbito técnico de las situaciones de acoso se delega en gran parte en el área de PRL, cuyo personal no tiene formación en igualdad de género.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Fortalezas

- Existe un "portal de la persona empleada" o "intranet" para todas las comunicaciones de la plantilla, solicitudes, sugerencias, etc., además del correo electrónico y las reuniones presenciales.
- Se tiene constancia dentro de la organización sobre el uso no sexista del lenguaje.

Áreas de mejora

- No se ha adoptado un manual de comunicación no sexista ni se ha realizado formación a la plantilla en esta materia (exceptuando al personal de servicios sociales).
- Se considera insuficiente realizar una pequeña charla informativa sobre el plan de igualdad, la campaña de comunicación debe tener mayor envergadura y facilitar material fácilmente accesible a la plantilla, así como a nuevas incorporaciones.
- Se debe mejorar el uso no sexista del lenguaje, sobre todo en los procesos de selección de personal.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Áreas de mejora

- La organización no dispone de ningún programa de inserción laboral de víctimas de violencia de género.
- No se han adoptado en la organización medidas de acción positiva que incentiven la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, ni tampoco existen dentro del convenio colectivo.
- No se conocen en la organización (plantilla, RRHH, dirección...) los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- No existe un protocolo dentro de la organización para abordar las situaciones de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- No se incluye la prevención, detección y actuación frente la violencia de género dentro de la RSC de la organización.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- ALEM dispone de un Plan de PRL.
- Existe comité de seguridad y salud formado por personas de la RLT.
- En caso de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia, se cumple lo contemplado por el art. 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Áreas de mejora

- El Plan de PRL no contiene específicamente el principio de igualdad.
- A la hora de elegir el SPA (Servicio de Prevención Ajeno) no se tiene en cuenta ningún criterio que tenga que ver con la perspectiva de género en la salud laboral.
- No existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia.
- Se debe realizar una evaluación de riesgos con perspectiva de género (especialmente de los riesgos psicosociales) para recalcularse el presupuesto destinado a la PRL y que no se focalice únicamente en los riesgos de seguridad de los puestos masculinizados.

En base a las conclusiones establecidas y con el objetivo general de asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, se recomienda:

- Hacer un estudio sobre las necesidades de puestos estructurales en la empresa para la estabilización del empleo temporal.
- Aplicar el criterio de favorecer al sexo infrarrepresentado, siempre que este sea mujer, en igualdad de condiciones, tanto en selección de personal como en promociones. En puestos de trabajo y grupos profesionales.
- Aplicar un sistema de evaluación del desempeño que permita igualar salarios, establecer itinerarios profesionales o transitar a otros grupos profesionales.
- Elaborar las Descripciones de Puestos de Trabajo.
- Estudio de necesidades formativas de la plantilla.
- Preparar un Plan formativo anual con formaciones básicas obligatorias para toda la plantilla, dentro de la jornada laboral.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de formación desagregados por sexo.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de promoción desagregados por sexo.
- No excluir al personal temporal de las posibilidades de promoción, sobre todo si son contratos temporales recurrentes.
- Establecer itinerarios profesionales.
- Ofertar ampliaciones de jornada con prioridad a las mujeres que tienen contratos parciales, por orden de antigüedad.
- Limitar la jornada diaria a 8h y la realización de alargamientos de jornada por debajo de lo permitido legalmente.
- Sensibilización sobre corresponsabilidad familiar a la plantilla y personal directivo.
- Formación básica en igualdad para la plantilla y personal directivo.
- Formación en acoso y violencias sexuales a la plantilla y personal directivo.
- Establecer la flexibilidad horaria existente por escrito.
- Establecer los días de asuntos propios como retribuidos.
- Ampliar el uso de algunos de los permisos establecidos legalmente.

- Estudiar las posibilidades de teletrabajo para cada puesto.
- Establecer un procedimiento de desconexión digital.
- Documento de transparencia retributiva.
- Incluir, dentro del protocolo de acoso, un canal de denuncia específico para acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso en igualdad de género.
- Campaña de comunicación de la política de igualdad de la empresa y manual de bienvenida.
- Formación en lenguaje no sexista para la plantilla y personal directivo.
- Protocolo interno para casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Reducción de jornada sin reducción salarial los primeros 3 meses para las víctimas de violencia de género.
- Negociar con el Ayuntamiento las posibilidades de empleo de trabajadoras víctimas de violencia de género derivadas de los servicios sociales.
- Relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia.
- Evaluación ergonómica y psicosocial con perspectiva de género.
- Introducir cláusulas sociales de igualdad en la contratación del SPA de PRL.
- Introducir la perspectiva de género y el principio de igualdad en el Plan de PRL.

7. Resultados auditoría retributiva

En la siguiente tabla, se observa la clasificación de **AGRUPACIONES** y **PUESTOS DE TRABAJO**, resultantes de la valoración de puestos de trabajo::

AGRUPACIONES	PUESTOS DE TRABAJO "DE IGUAL VALOR"
05	COORDINADOR/A ÁREAS, COORDINADOR/A MANTENIMIENTO, PSICÓLOGO/A
04	ADMINISTRATIVA, AUXILIAR ENFERMERÍA, AUXILIAR SAD, AUXILIAR SERVICIOS, COCINERA, COORDINADOR/A LIMPIEZA, EDUCADOR/A SOCIAL, EDUCADOR/A INFANTIL, FISIOTERAPEUTA, MAESTRA, OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO, SOCORRISTA, TÉCNICO/A ACCIÓN SOCIAL, TÉCNICO/A DEPORTIVO, TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO.
03	CONDUCTORA, CONSERJE-RECEPCIONISTA
02	PEÓN/A LIMPIEZA

Tabla 1. Asignación escalas auditoría retributiva

7.1. Promedios de retribución equiparada según los puestos de igual valor

Se indican a continuación las diferencias retributivas de los promedios en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 69,70% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 9% del salario masculino sobre el femenino.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 46% del salario masculino sobre el femenino. Esto se justifica por las mismas razones que explican las brechas por agrupaciones.
- Si desgranamos el análisis por **AGRUPACIONES**:
 - En la agrupación 3 hay una diferencia en el total de complementos salariales del 95% del salario femenino sobre el masculino. Esto se debe a que solamente las mujeres en esta

agrupación perciben complemento personal, los hombres no. El único hombre de esta agrupación tiene un contrato eventual por circunstancias de la producción, y por ello no percibe este complemento, que es absorbible sólo para el personal fijo con cierta antigüedad.

- En la agrupación 4 hay una diferencia en el total de complementos salariales del 67% del salario masculino sobre el femenino. Esto es debido a tres complementos, cuya brecha es favorable a los hombres por encima del 25%: el complemento personal, el plus coordinación y el plus polivalencia.

La diferencia en el complemento personal se debe a las diferencias en los contratos. En esta agrupación hay mayor número de personal fijo masculino que femenino, y por ello los hombres perciben este complemento en mayor cantidad que las mujeres, ya que los contratos temporales no llevan aparejado este complemento.

El plus coordinación solamente lo perciben el educador social y uno de los técnicos de acción social (del centro de menores).

El plus polivalencia sólo lo perciben una auxiliar de enfermería (contrato temporal) y un socorrista (contrato fijo), y este último en mayor cantidad que la mujer.

- En la agrupación 5 hay una diferencia en el total de complementos salariales del 52% del salario masculino sobre el femenino. Solamente un hombre de esta agrupación tiene complemento específico (coordinador de mantenimiento) por tener contrato fijo a tiempo completo, y además los hombres perciben una media de complementos personales superior a las mujeres ya que dos de los hombres tienen contrato fijo y la única mujer tiene un contrato de interinidad.

- En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 0% (no hay complementos extrasalariales).
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 13% del salario masculino sobre el femenino.

Solamente se han justificado las brechas que son igual o superiores al 25%.

Se adjunta a continuación la tabla de Promedios de los Importes de **ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL**, desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor (AGRUPACIONES):

ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

TOTAL Retrib Eq																13%
Tot Extrasalar ial Eq																0
TOTAL SALARIO Eq																13%
Tot COMPL.S AL Eq																46%
Plus Polivalencia																51%
Plus Coordinación																100%
Complemento Nocturnidad																0
Plus Quebranto																-74%
Complemento Personal																54%
Complemento Específico																3%
SALARIO BASE Eq																9%
Nº SC Eq																11
Nº SC Norm y Anualiz																1
Nº SC Anualiz																0
Nº SC Norm																10
Nº SC																20
Nº																20
																46
TOTAL																20156
Hombre																20156
Mujer																17.488

							SALARIO BASE Eq	Complemento Específico	Complemento Personal	Plus Quebranto	Complemento Nocturnidad	Plus Coordinación	Plus Polivalencia	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 02							9%	3%	54%	-74%		100%	51%	46%	13%		13%
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	3	0	1	4	14.146	76	3.256	0	0	0	3.634	1.151	17.780	0	17.780
ESCALA 03							-3%	3%			20%			-95%	-10%		-10%
Hombre	1	1	0	0	0	0	14.122	730	0	300	0	0	0	1.030	15.152	0	15.152
Mujer	5	5	1	0	0	1	14.580	705	1.068	240	0	0	0	2.013	16.593	0	16.593
ESCALA 04							4%	5%	76%			100%	50%	67%	11%		11%
Hombre	16	16	8	0	1	9	17.132	313	1.823	0	0	150	54	2.340	19.472	0	19.472
Mujer	36	36	31	0	0	31	16.483	298	432	0	13	0	27	769	17.253	0	17.253
ESCALA 05							-19%	100%	41%					52%	-15%		-15%
Hombre	3	3	2	0	0	2	24.095	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	28.604	76	3.256	0	0	0	3.634	1.151	17.780	0	17.780

7.2. Medianas de retribución equiparada según los puestos de igual valor

Se indican a continuación las diferencias retributivas de las medianas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 69,70% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 6% del salario masculino sobre el femenino.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 49% del salario masculino sobre el femenino.
- En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 0% (no hay complementos extrasalariales).
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 14% del salario masculino sobre el femenino.

Las medianas no requieren de justificación legal.

Se adjunta a continuación la tabla de Medianas de los Importes de **ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL**, desagregados por sexo y distribuidos en puestos de igual valor (AGRUPACIONES):

ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

TOTAL Retrib Eq	14%
Tot Extrasalarial Eq	0
TOTAL SALARIO Eq	14%
Tot COMPL.S AL Eq	49%
Plus Polivalencia	0
Plus Coordinación	0
Complemento Nocturnidad	0
Plus Quebranto	-74%
Complemento Personal	69%
Complemento Especifico	-8%
SALARIO BASE Eq	6%
Nº SC Eq	11
Nº SC Norm y Anualiz	1
Nº SC Anualiz	0
Nº SC Norm	10
Nº SC	20
Nº	20
TOTAL	
Hombre	17.421
Mujer	16.291

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento Especifico	Complemento Personal	Plus Quebranto	Complemento Nocturnidad	Plus Coordinación	Plus Polivalencia	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 02																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	3	0	1	4	14.013	75	3.277	0	279	0	0	3.815	17.968	0	17.968
ESCALA 03							0%	0%			0%			-128%	-9%		-9%
Hombre	1	1	0	0	0	0	14.122	730	0	300	0	0	0	1.030	15.152	0	15.152
Mujer	5	5	1	0	0	1	14.122	730	1.068	300	0	0	0	2.350	16.472	0	16.472
ESCALA 04							0%	-8%	82%					63%	7%		7%
Hombre	16	16	8	0	1	9	17.132	313	1.823	0	0	150	54	2.340	19.472	0	19.472
Mujer	36	36	31	0	0	31	16.383	433	181	0	0	0	0'	632	17.335	0	17.335
ESCALA 05							-17%	-22%						51%	-8%		-8%
Hombre	3	3	2	0	0	2	24.518	0	540	0	0	0	0	1.336	27.123	0	27.123
Mujer	1	1	1	0	0	1	28.604	0	658	0	0	0	0	658	29.262	0	29.262

8. Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

8.1. Objetivo general

Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
en ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

8.2. Objetivos cuantitativos y cualitativos por áreas

- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:** *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:** *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- **ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL:** *Conseguir una formación para todos y todas personas trabajadoras de forma igualitaria*
- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:** *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO:** *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:** *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:** *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:** *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*
- **ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD:** *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*

- **ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO:** Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.
- **ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:** Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de esta.
- **ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020:**

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.** Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”

9. Descripción de medidas concretas del plan de igualdad

En este apartado se incluyen también las medidas previstas en el informe de auditoría retributiva.

9.1. Área de proceso de selección y contratación

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

ACCIÓN Nº 1	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Estudio sobre necesidades estructurales de empleo	Realizar un estudio sobre las necesidades reales de personal estructural en la empresa, con el objetivo de eliminar la temporalidad que enlaza varios contratos, o el personal interino de larga duración. De esta manera se podrán estabilizar los empleos que sean necesarios para ofrecer los servicios empresariales.		
RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/ Jefatura de RRHH, Dirección, RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de conclusiones presentado a la Comisión de igualdad. - Acciones planteadas a raíz de las conclusiones con un cronograma de implantación.		

9.2. Área de clasificación profesional

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

ACCIÓN Nº 2	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Redacción de Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT's)	Redactar las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría coinciden con la realidad. Difundir las DPT's a la plantilla. Comparar la presente valoración de puestos con la siguiente realizada al finalizar su vigencia.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: departamento/Jefatura de RRHH, RLT y departamento de administración. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Actas de las reuniones o entrevistas realizados durante la redacción de las DPT's. - Descripciones de puestos de trabajo actualizadas aprobadas por la Dirección y Comisión de igualdad. - Comprobante de las comunicaciones de las Descripciones de Puesto de Trabajo a la plantilla.		

ACCIÓN Nº 3	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Evaluaciones de desempeño y de cumplimiento de objetivos.	Negociar un sistema objetivo de evaluación del desempeño o del cumplimiento de objetivos que permita establecer otros criterios para las posibles mejoras en el empleo (salariales, etc.), además del cumplimiento de los requisitos de titulación de cada puesto.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento que recoja el sistema de evaluación de desempeño establecido por la organización. - Resultados de las evaluaciones de desempeño desarrolladas en los diferentes años desagregado por sexos. - Relación entre las evaluaciones de desempeño desarrolladas y las mejoras en el empleo, desagregado por sexos.		

9.3. Área de formación

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

ACCIÓN Nº 4	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Cuestionario para la detección de necesidades formativas	Elaborar y enviar a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de los hombres y mujeres de la organización. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de promoción profesional.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del cuestionario y análisis de resultados.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de cada año		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Cuestionario de identificación de necesidades formativas difundido a la plantilla anualmente. - Análisis de resultados desagregados por sexo. - Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.		

ACCIÓN Nº 5	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Establecer un Plan formativo	Negociar un Plan de formación interna y su relación con la promoción y el desarrollo profesional individual, así como la identificación de la formación que sea obligatoria. La formación interna deberá tener perspectiva de género. El plan formativo especificará que todas las formaciones que permitan incluir módulos de igualdad contarán con los mismos. Las formaciones se realizarán en horario laboral y en el centro de trabajo, y se adaptarán a las reducciones de jornada y a las jornadas parciales del personal para que todas las personas puedan asistir.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección, RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado. Coste de la formación que requiera contratación externa.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de cada año		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento que incluya la oferta formativa y la vinculación de esta con los requisitos para la promoción profesional. - Identificación de los cursos que incluyen módulos de igualdad. - Comprobante de la difusión del Plan formativo a toda la plantilla. - Número de personas, desagregadas por sexo, que acceden a dicha formación.		

ACCIÓN Nº 6	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Recoger indicadores anuales sobre los cursos de formación interna	Cada año recoger información suficiente sobre los cursos de formación interna realizados en la organización, que permita observar la evolución de la empresa en este aspecto.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/ Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de los datos.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que ha solicitado asistencia a los cursos de formación interna programados en el Plan formativo anual. - Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que ha finalizado los cursos de formación interna programados en el Plan formativo anual.		

ACCIÓN Nº 7	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Formación en aspectos básicos de igualdad entre hombres y mujeres	Realizar formación en materia de igualdad que aborde aspectos básicos como el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la infrarrepresentación femenina, entre otras violencias contra las mujeres. - Dirigida a la plantilla en todos sus niveles de responsabilidad y mandos directivos. Y para personal en áreas de procesos de contratación y selección. Formación en horario laboral.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste de la contratación del curso. Coste/hora del personal asistente mientras no se encuentra trabajando.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Personas matriculadas desagregadas por sexo. - Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo. - Introducir cuestionario de calidad de la formación (añadir en todas las acciones de formación)		

ACCIÓN Nº 8	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Sensibilización conjunta en materia de acoso y violencias sexuales	Realizar formación y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, y violencias sexuales, en el ámbito laboral para toda la plantilla y personal directivo (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022). Formación en horario laboral.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste de la contratación del curso. Coste/hora del personal asistente mientras no se encuentra trabajando.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Personas matriculadas desagregadas por sexo. - Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.		

9.4. Área de promoción profesional

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

ACCIÓN Nº 9	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Establecer itinerarios profesionales con perspectiva de género	Negociar un documento con la RLT que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento entre la plantilla. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel. Se debe tener en cuenta la perspectiva de género para evitar o eliminar, en la medida de lo posible, la segregación vertical (dobles jornadas, necesidades de conciliación, no requerir horas extraordinarias, etc.).		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección, RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento con los diferentes itinerarios profesionales establecidos por la organización presentado a la Comisión de igualdad. - Difusión del documento y formación/información a la plantilla.		

ACCIÓN Nº 10	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Recoger indicadores anuales sobre las promociones internas	Cada año recoger información suficiente sobre las promociones internas realizados en la organización, que permita observar la evolución de la empresa en este aspecto.		
RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/ Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de los datos.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que se han presentado a los procesos de promoción interna. - Registro del N.º de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado finalmente tras la superación de las pruebas realizadas durante el proceso.		

ACCIÓN Nº 11	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Eliminar los obstáculos para las promociones derivados de los permisos de conciliación.	Garantizar la igualdad de oportunidades en las posibilidades de promoción sin que afecten los derechos de conciliación a los que se acoga el personal, incluidas las reducciones de jornada, para evitar discriminaciones indirectas que puedan afectar a un sexo u otro en función de la carga personal y familiar que acarreen fuera de lo estrictamente laboral. Complementándose con la acción 9.		
RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Comisión de igualdad y seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste adicional.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Seguimiento del N.º de personas, desagregadas por sexo, que acceden a los procesos de promoción, especificando si están acogidas o no a algún derecho de conciliación o reducción de jornada. - Seguimiento del N.º de personas, desagregadas por sexo, que superan los procesos de promoción, especificando si están acogidas o no a algún derecho de conciliación o reducción de jornada.		

9.5. Área de condiciones de trabajo

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

ACCIÓN Nº 12	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Criterio de antigüedad para alargamientos de jornada	Establecer criterios para la modificación de jornadas parciales (o aumento de horas) a jornadas completas en vacantes temporales o indefinidas. Según las necesidades del servicio		
RESPONSABLE	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste económico adicional.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Comprobante de difusión de comunicaciones, indicando expresamente el cumplimiento de esta acción. - Evolución anual del N.º de mujeres y hombres por tipo de jornada y contrato en la empresa.		

ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

ACCIÓN Nº 13	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Limitación de jornada	Servicios Extraordinarios de jornada a 70h anuales. Difusión a la plantilla de la presente medida.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste económico adicional.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Comprobante de la difusión de la presente medida a la plantilla. - Cómputo anual de horas ordinarias y por alargamiento de jornada, desagregadas por sexo.		

9.6. Àrea de exercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

ACCIÓN Nº 14	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Sensibilización específica sobre corresponsabilidad familiar	Realizar, al menos, una acción de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar dirigida a la plantilla, especialmente orientada a los hombres de la compañía, durante la vigencia del Plan. Sensibilización en horario laboral.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste de la contratación del curso. Coste/hora del personal asistente mientras no se encuentra trabajando.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Personas matriculadas desagregadas por sexo. - Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.		

ACCIÓN Nº 15	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Condiciones de jornada flexible	Negociar con RLT unos criterios por escrito para la jornada flexible, es decir, qué puestos y en qué condiciones la pueden disfrutar, en qué momento y durante cuánto tiempo, y difusión a la plantilla del documento.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Mandos intermedios y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Salarios del personal responsable	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Elaboración del documento presentado a la Comisión de Igualdad. - Comprobante de la difusión del documento a la plantilla. - Nº de mujeres y hombres que disfrutan de la jornada flexible cada año, indicando su horario, puesto de trabajo y departamento.		

ACCIÓN Nº 16	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Días retribuidos de asuntos propios	Establecer que los cuatro días de asuntos propios por año natural trabajado, previstos en el art. 23k) del convenio colectivo, sean retribuidos para toda la plantilla. Para el personal que trabaje menos de un año se establecerán 2 días por 6 meses trabajados.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal que solicita el permiso, mientras está ausente.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Modificación del convenio colectivo. - Difusión de los cambios a la plantilla. - Solicitudes recibidas y concedidas anualmente, desagregadas por sexo.		

ACCIÓN Nº 17	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Permiso menstrual y por el climaterio	Implementar, el permiso menstrual remunerado y no recuperable en los términos legalmente establecidos. Además, para menstruaciones no incapacitantes y dolores derivados del climaterio se establecen las siguientes posibilidades: 1. Teletrabajo por un periodo máximo de 3 días. 2. Permiso retribuido y recuperable de 8h. 3. Licencia no retribuida de 1 día.		
RESPONSABLE	RRHH		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este permiso no retribuido en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.		

ACCIÓN Nº 18	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Reproducción asistida	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.		
RESPONSABLE	Dirección y RLT.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal de RRHH. Material de oficina y equipos informáticos para llevar su registro.		
COSTE	Coste/hora del personal ausente.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este permiso no retribuido en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.		

ACCIÓN N° 19	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Adopción y Acogimiento temporal	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.		
RESPONSABLE	Dirección y RLT.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal de RRHH. Material de oficina y equipos informáticos para llevar su registro.		
COSTE	Coste/hora del personal ausente.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este permiso retribuido en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.		

ACCIÓN Nº 20	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Exámenes prenatales	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.		
RESPONSABLE	Dirección y RLT.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal de RRHH. Material de oficina y equipos informáticos para llevar su registro.		
COSTE	Coste/hora del personal ausente.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este permiso no retribuido en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias.		

ACCIÓN Nº 21	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Permiso por hospitalización	En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.		
RESPONSABLE	Dirección y RLT.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Personal de RRHH. Material de oficina y equipos informáticos para llevar su registro.		
COSTE	Coste/hora del personal ausente.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este permiso en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de estas licencias, que indique día de inicio y de fin de cada permiso.		

ACCIÓN Nº 22	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Evaluar las posibilidades de teletrabajo de cada puesto de trabajo.	Realizar un análisis de las posibilidades de teletrabajo de cada uno de los puestos de trabajo, estableciendo qué puestos, durante qué días/periodo y horario, y en qué condiciones. Elaborar asimismo un procedimiento de teletrabajo que detalle todo lo obligatoriamente dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento detallado por puesto de trabajo sobre sus posibilidades de teletrabajo, aprobado por Dirección y presentado a la Comisión de igualdad. - Comprobante de difusión a la plantilla. - Registro de solicitudes, desagregadas por sexo y puesto de trabajo, de teletrabajo.		

ACCIÓN Nº 23	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Elaborar un procedimiento de desconexión digital	Negociar con RLT un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Aprobación del documento por la Dirección y presentación a la Comisión de Igualdad. - Comprobante de difusión a la plantilla.		

ACCIÓN Nº 24	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a derechos de conciliación.	Garantizar que todas las personas tendrán igualdad en el acceso a los derechos de conciliación establecidos en la empresa, independientemente del tipo de contrato o duración de jornada que se les aplique. Elaborar un documento con todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste adicional.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Seguimiento del número de personas que solicitan los derechos de conciliación, desagregadas por sexo, especificando su tipo de contrato y duración de jornada. - Seguimiento del número de personas a las que se les conceden los derechos de conciliación, desagregadas por sexo, especificando su tipo de contrato y duración de jornada.		

ACCIÓN Nº 24 BIS	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Garantizar permisos por cuidados de hijos menores de 8 años	Garantizar que todas las personas tendrán igualdad en el acceso a los derechos de conciliación establecidos en la empresa, independientemente del tipo de contrato o duración de jornada que se les aplique. Permisos retribuidos para el cuidado de menores de 8 años tal y como establece la nueva legislación vigente.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Administración y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del plan		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Comprobante de difusión a la plantilla.		

9.7. Área de infrarrepresentación femenina

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

ACCIÓN Nº 25	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado.	En igualdad de condiciones, escoger como último criterio el sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo o departamento, siempre que este sea MUJER, tanto en los procedimientos de contratación como en los de promoción profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Sin coste	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo de la empresa. - Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad de la empresa.		

9.8. Àrea de retribuciones

Objetivo específico: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

ACCIÓN Nº 26	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Actualización anual del Registro Retributivo	En igualdad de condiciones, escoger como último criterio el sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo o departamento, siempre que este sea MUJER, tanto en los procedimientos de contratación como en los de promoción profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de cada año.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Registros Retributivos por puestos de igual valor de los diferentes años durante la vigencia de la Auditoría Retributiva.		

ACCIÓN Nº 27	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Transparencia en la información salarial	Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos, si están o no previstos en el convenio colectivo, los criterios objetivos que se siguen para su asignación y su cuantía o forma de cálculo. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Administración y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento de conceptos retributivos aprobado por Dirección y presentado a RLT y Comisión de igualdad. - Comprobante de difusión a la plantilla.		

9.8. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

ACCIÓN Nº 28	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Formación específica a la Comisión de Acoso	Que las personas miembros de la Comisión de Acoso tengan formación específica especializada en acoso sexual y por razón de sexo. Formación en horario laboral.		
RESPONSABLE	La ejecución de la medida el responsable será RRHH, pero la Comisión de igualdad y seguimiento negociará la implantación de dichas medidas con RRHH.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste de la contratación del curso. Coste/hora del personal asistente mientras no se encuentra trabajando.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Personas matriculadas desagregadas por sexo. - Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.		

9.10. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

ACCIÓN Nº 29	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Difundir política de igualdad de la empresa	Difundir la política de igualdad de la empresa entre la plantilla y otras entidades contratantes o colaboradoras, en un formato menor y asequible para todos los públicos, que contenga al menos información sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual. Incluir la política de igualdad también en el manual de bienvenida para nuevas incorporaciones.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Humanos: persona/s responsable/s de la Comisión para la elaboración de los materiales, y RRHH para su difusión. - Materiales: medios digitales para el diseño y difusión, materiales impresos en su caso.		
COSTE	Coste de la elaboración e impresión de dípticos u otros materiales de difusión.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Creación de los materiales de difusión. - Difusión a toda la plantilla a través de correo electrónico/intranet. - Publicación en tablón de anuncios de la política de igualdad de la empresa. - Publicación en la página web de la política de igualdad de la empresa.		

ACCIÓN Nº 30	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Formación en materia de lenguaje no sexista	Realizar formación y sensibilización sobre el uso no sexista del lenguaje para toda la plantilla.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste de la contratación del curso. Coste/hora del personal asistente mientras no se encuentra trabajando.	PRIORIDAD	Medio
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Personas matriculadas desagregadas por sexo. - Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.		

9.11. Área de protección a las víctimas de violencia de género

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de esta.

ACCIÓN Nº 31	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Protocolo de actuación ante casos de violencia de género.	Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. Difundirlo entre la plantilla. Derechos legalmente establecidos: - Reordenación del tiempo de trabajo. - Flexibilidad de horarios. - Reducción de jornada. - Faltas y retrasos justificados. - Suspensión del contrato de trabajo. - Excedencia con reserva del puesto de trabajo. - Movilidad geográfica o funcional. - Rescisión del contrato de trabajo.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Mandos intermedios y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento aprobado por Dirección y Comisión de Igualdad. - Comprobante de difusión a la plantilla - Seguimiento del nº de solicitudes anuales.		

ACCIÓN Nº 32	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Reducción de jornada sin reducción salarial	Que el derecho de reducción de jornada para las víctimas de violencia de género se ejercite sin reducción salarial durante los primeros tres meses.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, Dirección y RLT. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora de las horas no trabajadas por la persona que ejercita el derecho.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Introducción de este derecho en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Seguimiento del ejercicio de este derecho por parte del departamento de RRHH.		

ACCIÓN Nº 33	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Inserción laboral de VVG.	Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, estableciendo colaboraciones con fundaciones, asociaciones, ayuntamientos, etc. Contactar con el ayuntamiento y servicios sociales municipales de Alauàs en primer lugar. Si hay un servicio de igualdad municipal, utilizarlo de enlace para acceder a asociaciones de mujeres municipales. Elaborar un listado de puestos de trabajo y condiciones de trabajo que podrían encajar con las necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género y sus capacidades de trabajo. Firmar un convenio con las entidades anteriores que acuerde las condiciones, necesidades y ventajas de ambas partes.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste del personal contratado VVG.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Establecimiento de convenios firmados con entidades de asistencia a víctimas de violencia de género. - Establecimiento de vacantes reservadas que consten en acta. - Nº de contratos de trabajo a víctimas de violencia de género, anualmente.		

9.12. Área de salud laboral y perspectiva de género

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN Nº 34	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Tener en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Reelaborarlo teniendo como eje transversal la perspectiva de género en todas las especialidades de PRL. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (LO 10/2022). Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Personal de PRL. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2025		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento aprobado por Dirección y Comisión de Igualdad. - Difusión a la plantilla. - Informes anuales.		

ACCIÓN Nº 35	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Incorporar cláusulas de igualdad al contratar el servicio de PRL	Extender el compromiso y la política de igualdad de la empresa a la contratación del servicio de prevención de riesgos laborales, exigiendo una política de igualdad similar a la empresa contratista: plan de igualdad, formación en igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, plan de conciliación, etc. Si la empresa contratada actualmente no dispone de dichas políticas, darle un plazo de un año para implementarlas y, de incumplirlo, contratar a una nueva empresa de PRL que sí que los cumpla.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH, mandos intermedios y Dirección. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora de las personas trabajadoras encargadas de realizar la búsqueda y contratación.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Segundo semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Cláusulas de contratación aprobadas por la Comisión de Igualdad. - Comprobante de la formación en igualdad del personal encargado de la PRL. - Comprobante del cumplimiento del resto de cláusulas: plan de igualdad, protocolo de acoso, etc.		

ACCIÓN Nº 36	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Evaluación ergonómica y psicosocial con perspectiva de género	La evaluación psicosocial con perspectiva de género requiere una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). Asimismo, la evaluación ergonómica con perspectiva de género es fundamental, teniendo en cuenta que las mujeres y los hombres tenemos diferencias físicas que precisan de una adaptación de las instalaciones y herramientas de trabajo. Particularmente, en puestos de oficina donde en principio no existen riesgos de seguridad, es importante tener en consideración los riesgos ergonómicos. Por extensión y por obligación de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se aplicará la perspectiva de género a la evaluación de todos los riesgos laborales.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Humanos: personal técnico de Prevención de Riesgos Laborales. - Materiales: material necesario de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable o personal contratado.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe de evaluación de riesgos con perspectiva de género. - Comunicación de resultados desagregados por sexo a la plantilla.		

ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

ACCIÓN Nº 37	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Puestos libres de riesgos	Elaborar un listado de puestos de trabajo libres de riesgos para embarazo y lactancia, y difundirlo entre la plantilla. Debe quedar a disposición del personal en cualquier momento que lo necesite y se debe informar especialmente a las mujeres embarazadas.		
RESPONSABLE	Comisión de igualdad y seguimiento		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento/Jefatura de RRHH. Personal técnico en PRL. Materiales: material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora de las personas trabajadoras encargadas.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre de 2024		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Listado por escrito de los puestos mencionados. - Visto bueno de la Comisión de igualdad, RLT y servicio/delegados o delegadas de PRL. - Comprobante de la difusión a la plantilla y a las mujeres embarazadas.		

10. Calendario de actuaciones

En este apartado se incluyen ta

Nº	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Estudio sobre necesidades estructurales de empleo			X						
Nº	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
2	Redacción de DPTs			X						
3	Evaluaciones de desempeño y de cumplimiento de objetivos			X						
Nº	FORMACIÓN PROFESIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
4	Cuestionario para detección de necesidades formativas	X		X		X		X		X
5	Establecer un plan formativo		X		X		X		X	
6	Recoger indicadores anuales sobre formación interna		X	X	X	X	X	X	X	X
7	Formación en aspectos básicos de igualdad entre hombres y mujeres		X	X	X	X	X	X	X	X
8	Sensibilización conjunta en materia de acoso y violencias sexuales		X							

ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

Nº	PROMOCIÓN PROFESIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
9	Establecer itinerarios profesionales con perspectiva de género				X					
10	Recoger indicadores anuales sobre promociones internas		X	X	X	X	X	X	X	X
11	Eliminar los obstáculos para las promociones derivadas de los permisos de conciliación		X	X	X	X	X	X	X	X
Nº	CONDICIONES DE TRABAJO	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
12	Criterio de antigüedad para alargamiento de jornada		X	X	X	X	X	X	X	X
13	Limitación de jornada		X	X	X	X	X	X	X	X
Nº	CORRESPONSABILIDAD	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
14	Sensibilización específica sobre corresponsabilidad familiar					X				
15	Condiciones de jornada flexible		X							
16	Días retribuidos de asuntos propios		X	X	X	X	X	X	X	X
17	Permiso menstrual y por el climaterio		X	X	X	X	X	X	X	X
18	Reproducción asistida		X	X	X	X	X	X	X	X

ALAUQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

19	Adopción y acogimiento temporal		X	X	X	X	X	X	X	X
20	Exámenes prenatales		X	X	X	X	X	X	X	X
21	Permiso por hospitalización		X	X	X	X	X	X	X	X
22	Evaluar posibilidades de teletrabajo para cada puesto de trabajo		X							
23	Elaborar un procedimiento de desconexión digital		X							
24	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a derechos de conciliación		X	X	X	X	X	X	X	X
24 BIS	Garantizar permisos por cuidado de hijos e hijas menores de 8 años		X	X	X	X	X	X	X	X
Nº	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
25	Criterio de preferencia del sexo infrarrepresentado		X	X	X	X	X	X	X	X
Nº	RETRIBUCIONES	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
26	Actualización anual del registro retributivo		X		X		X		X	
27	Transparencia en la información salarial				X					
Nº	PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
28	Formación específica a la comisión de acoso		X							

ALAUQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

Nº	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
29	Difundir políticas de igualdad de la empresa			X						
30	Formación en lenguaje no sexista					X				
Nº	VIOLENCIA DE GÉNERO	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
31	Protocolo de actuación ante casos de violencia de género				X					
32	Reducción de jornada sin reducción salarial		X	X	X	X	X	X	X	X
33	Inserción laboral de VVG				X	X	X	X	X	X
Nº	SALUD LABORAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
34	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales		X							
35	Incorporar cláusulas de igualdad al contratar el servicio de PRL			X						
36	Evaluación ergonómica y psicosocial con perspectiva de género		X							
37	Puestos libres de riesgos		X							

11. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la **empresa**:

- José Francisco Planas García, RRHH.
- Milagros Córcoles Forés, RRHH.
- Javier Berbel Cabrera, RRHH.

Por parte de la representación de la **plantilla**:

- Javier Manzanas Arocas, Técnico Deportivo (RLT).
- Inmaculada Culebras Serrano, Auxiliar servicio de ayuda a domicilio (RLT).
- Amparo Muñoz Peñalver, Auxiliar servicio de ayuda a domicilio (RLT).

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse como mínimo dos veces al año. Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **informe de seguimiento semestral** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Descripción de medidas concretas"

13. Procedimiento de modificación del plan de igualdad

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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 a 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.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

14. Anexos

14.1. Ficha de seguimiento de acciones

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		

Indicadores de proceso	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	

14.1. Conceptos básicos

- **Análisis con perspectiva de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Auditoría de género:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- **Brecha salarial:** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de las personas que ocupan los puestos son mujeres.
- **Corresponsabilidad:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- **Diagnóstico de situación:** Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Indicadores de género:** Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- **Lenguaje sexista:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- **Segregación horizontal del trabajo:** implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.

- **Segregación vertical del trabajo:** implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- **Techo de cristal:** son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- **Suelo pegajoso:** es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.



PLA D'IGUALDAD

ALAUQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL
2023 - 2027

eligCONSULTORIA
IGUALDAD Y DIVERSIDAD



Alaquàs
Empresa Municipal

TÍTOL:

Pla d'Igualtat d'ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

AGENTS D'IGUALTAT

Carmen María Carreras Vázquez i Magdalena Sancho Moreno.

El present informe es realitza de manera conjunta amb la Comissió Negociadora d'ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

DATA D'ELABORACIÓ

10 novembre de 2023



ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

El present Pla d'Igualtat/Auditoria Salarial ha sigut negociat i acceptat de manera voluntària per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'ALAUÀS EMPRESA *MUNICIPAL SL:



19 892 308 E

Signa Representant
de les persones treballadores
Amparo Muñoz Peñalver



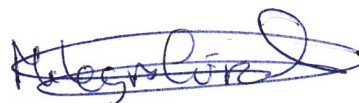
53723042-X

Signa Representant empresa
José Francisco Planas García



53209715C

Signa Representant
de les persones treballadores
Inmaculada Culebras Serrano



53200681 W

Signa Representant empresa
Milagros Córcoles Forés



45631644N

Signa Representant
de les persones treballadores
Javier Manzananas Arocas



48382803-A

Signa Representant empresa
Javier Berbel Cabrera

CONTINGUT

1. Fitxa d'identificació de l'organització → 96
2. Marc normatiu → 97
3. Determinació de les parts que ho concerten → 99
4. Àmbit personal, territorial y temporal → 12
5. Informació de l'organització → 102
 - 5.1. Descripció de l'organització → 102
 - 5.2. Missió i valors → 103
 - 1.1. Missió i valors → 103
 - 5.3. Organigrama → 104
6. Resultats de l'informe diagnòstic → 105
7. Resultats auditoria retributiva → 121
 - 7.1. Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor → 121
 - 7.2. Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor → 124
8. Objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat → 126
 - 8.1. Objectiu general → 126
 - 8.2. Objectius quantitatius i qualitatius per àrees → 126
 - 8.3. Objectius de l'auditoria retributiva → 127
9. Descripció de mesures concretes del pla d'igualtat → 128
 - 9.1. Àrea de procés de selecció i contractació → 128
 - 9.2. Àrea de classificació professional → 129
 - 9.3. Àrea de formació → 131
 - 9.4. Àrea de promoció professional → 136

- 9.5. Àrea de condicions de treball → 136
- 9.6. Àrea d'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral → 141
- 9.7. Àrea d'infrarepresentació femenina → 153
- 9.8. Àrea de retribucions → 154
- 9.9. Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe → 156
- 9.10. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista → 157
- 9.11. Àrea de protecció a les víctimes de violència de gènere → 159
- 9.12. Àrea de salut laboral i perspectiva de gènere → 162

- 10. Calendari d'actuacions → 166

- 11. Composició i funcionament de la comissió de seguiment → 170

- 12. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica → 172

- 13. Procediment de modificació del pla d'igualtat → 173

- 14. Annexos → 175
 - 14.1. Fitxa de seguiment d'accions → 175
 - 14.2. Conceptes bàsics → 177

1. Fitxa d'identificació de l'organització

Raó Social	ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL		
NIF	B98428675		
Domicili Social	Carrer Major, 88, Alaquàs, 46970, València		
Any de Constitució	13/03/2012		
RESPONSABLE DE L'ENTITAT			
Nom	Antonio Saura Martín		
Càrrec	President		
Telf.	96 112 28 00		
e-mail	tonisaura@alaquas.org		
ACTIVITAT			
Sector Activitat	Empresa Pública		
*CNAE	8411		
Descripció de l'activitat	Activitats generals de l'Administració Pública		
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Alaquàs, València, Comunitat Valenciana		
DIMENSIÓ			
Persones treballadores	Dones 218	Homes 48	Total 266
Centres de treball	Diferentes centros localizados Alaquàs.		
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES			
Disposa de departament de personal	Sí		
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones 7	Homes 2	Total 9

2. Marc normatiu

El dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats és un dret fonamental que queda recollit en l'article 14 de la Constitució Espanyola. No obstant això, la dificultat per a fer efectiu aquest dret ha derivat en l'elaboració de múltiples normatives específiques en matèria d'igualtat.

La més reconeguda és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE num.71 de 23 de març), l'objectiu principal de la qual és "fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fora la seua circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària".

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, incorpora canvis molt significatius en aquesta Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en matèria de plans d'igualtat:

- Estableix l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
- Enumera els elements i continguts mínims que ha de contindre el pla d'igualtat:
 1. Diagnòstic de la situació negociat, si és el cas.
 2. Objectius a aconseguir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a la seua consecució.
 3. Sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Estableix un registre en el qual han de quedar inscrits tots els plans d'igualtat.
- Ordena al Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) a dur a terme el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713, 2010, sorgeix per a donar compliment al mandat de desenvolupament reglamentari establert en l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007. De la mateixa manera, "serveix d'instrument per a impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes conforme al que es disposa en els articles 9.2 i 14 de la Constitució Espanyola, i l'article 14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, atès que els plans i mesures d'igualtat en les empreses són un

instrument eficaç per a combatre les possibles formes de discriminació existents en l'àmbit de les organitzacions i per a promoure canvis culturals que eviten biaixos i estereotips de gènere que continuen frenant la igualtat real entre dones i homes. A més, els plans d'igualtat també s'articulen com un instrument de millora de les organitzacions quant a la seua imatge, clima laboral i rendibilitat."

Sense perjudici de previsions diferents acordades en conveni col·lectiu, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, de conformitat amb el que es preveu en els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que "els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores". En les empreses on no existisca la representació legal referida, el pla d'igualtat serà negociat amb "els sindicats més representatius i amb els sindicats representatius del sector al qual pertanga l'empresa".

Així mateix, d'acord amb el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa la regulació continguda en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat han d'incloure un Registre Retributiu, així com una Auditoria Retributiva que comprove si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

Amb estos dos últims Reials decrets s'avança en el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, principalment en els ODS 5 ("Igualtat de gènere") i 8 ("Treball decent i creixement econòmic"), i en concret en el compliment de les metes que s'indiquen a continuació:

- 5.1.** Posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones
- 5.2.** Eliminar totes les formes de violència contra les dones i les xiquetes en els àmbits públics i privats
- 5.4.** Reconéixer la importància de les cures i fomentar la corresponsabilitat
- 5.5.** Assegurar la participació plena i efectiva de dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge
- 8.5.** Aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor

3. Determinació de les parts que ho concerten

El present Pla d'Igualtat ha sigut subscrit per la Comissió Negociadora de l'I Pla d'Igualtat d'ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL constituïda per:

En representació de l'**empresa**:

- José Francisco Planas García, RH.
- Milagros Córcoles Forés, RH.
- Javier Berbel Cabrera, RH.

Per part de la representació de la **plantilla**:

- Javier Manzanar Arocas, Tècnic Esportiu (RLT).
- Immaculada Colobres Serrano, Auxiliar servei d'ajuda a domicili (RLT).
- Amparo Muñoz Peñalver, Auxiliar servei d'ajuda a domicili (RLT).

Les parts negociadores han acordat que la Comissió Negociadora té les següents **competències**:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integren el Pla d'Igualtat..
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seua implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fora aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, depòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Les persones que integren la Comissió Negociadora hauran d'observar en tot moment el **deure de sigil** respecte a aquella informació que els haja sigut expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document entregat per l'empresa a esta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

En cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li siga retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, les persones que integren la comissió seran **substituïdes**. Les persones que deixen de formar part de la Comissió Negociadora i que representen a l'empresa seran reemplaçades per esta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant

4. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat va dirigit a **totes les persones treballadores d'ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL**, independentment de la seua forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de duració determinada i persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

L'àmbit **territorial** es localitza a ALAUÀS, VALÈNCIA, COMUNITAT VALENCIANA, ESPANYA, sent el domicili de l'organització el següent:

- Carrer Major, 88, Alauàs, 46970, València

L'actual Pla d'Igualtat tindrà una vigència de **quatre** anys, des del dia 10 de novembre de 2023 al dia 30 d'octubre de 2027.

El pla d'igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligue a la seua revisió o que l'experiència indique el seu necessari ajust, podent-se establir accions específiques dirigides a grups d'interés de l'entitat.

5. Informació de l'organització.

5.1. Descripció de l'organització.

Alaquàs Empresa Municipal, Societat Limitada (amb acrònim ALEM, SL) és una societat mercantil amb capital social 100% de titularitat de l'Ajuntament d'Alaquàs, creada amb l'objectiu de trobar fórmules de gestió que garantisquen les prestacions dels serveis i programes dirigits a diferents col·lectius de la població amb finalitats socials, educatives, culturals, al mateix temps que s'optimitza el cost dels mateixos i s'incrementa l'eficiència en els diferents recursos, tant materials com humans.

Alaquàs Empresa Municipal, SL va ser constituïda mitjançant acord del Ple de l'Ajuntament d'Alaquàs de data 26 de gener de 2012, en funcions de junta general constituent, tot això després de la tramitació de l'oportú expedient.

Els serveis que s'ofereixen a través de ALEM són:

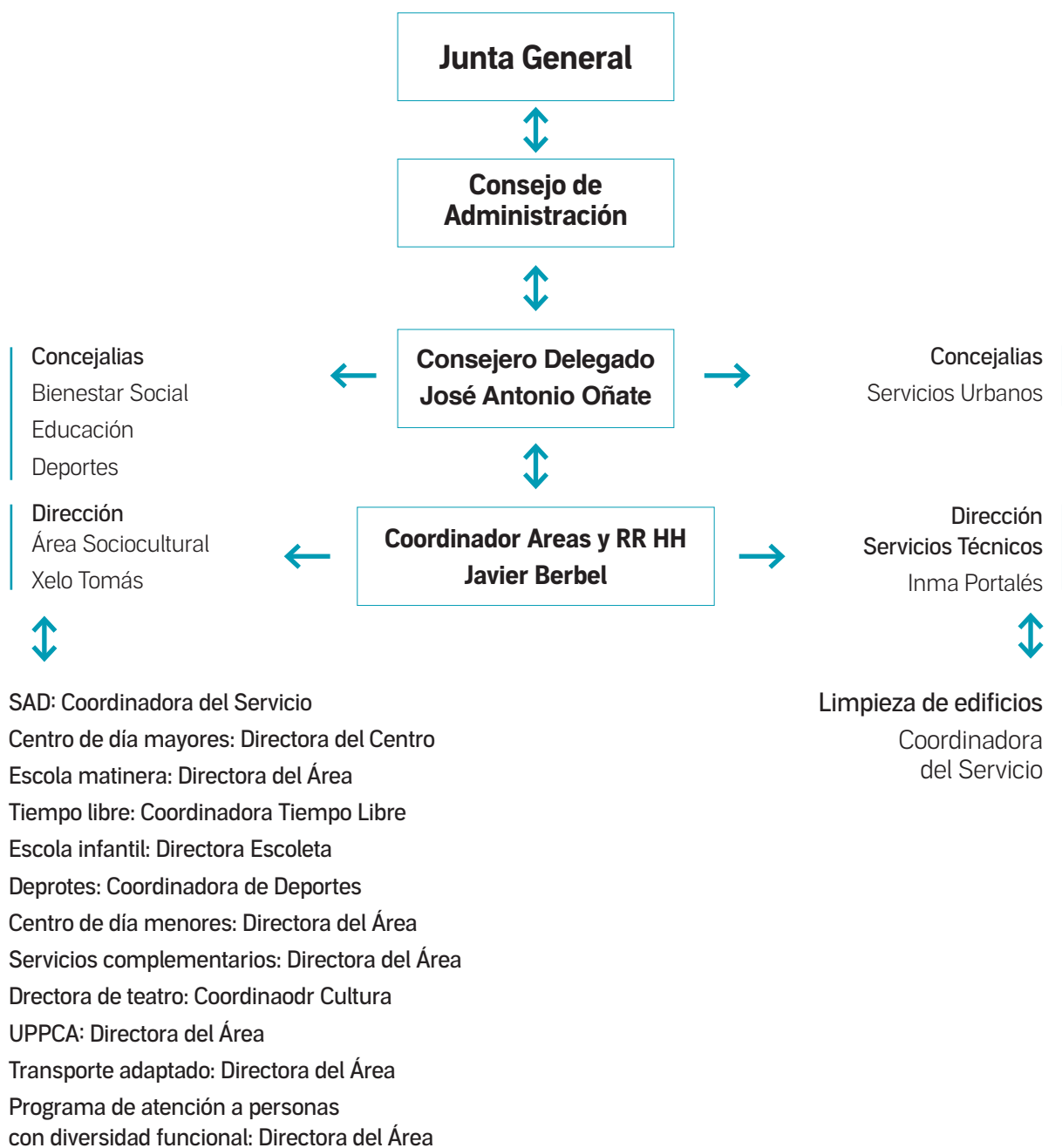
- Unitat de prevenció comunitària.
- Escoleta municipal.
- Centre de dia de persones majors.
- Serveis esportius.
- Taller prelaboral d'inserció social (Diversia).
- Escola matinera.
- Xarxa de ludoteques municipals.
- Espai educatiu.
- Centre obert (per a joves).
- Agència de lectura.
- Servei d'ajuda a domicili .
- Servei de transport adaptat.
- Escola de teatre.

5.2. Missió i valors

5.2.1. Missió i valors

- **Missió:** Serveis i programes dirigits a diferents col·lectius de la població amb finalitats socials, educatives i culturals, alhora que s'optimitzen els costos dels mateixos i s'incrementen l'eficiència en els diferents recursos, tant materials com humans.
- **Valors:** ALEM SL naix amb vocació de servei i sobre la base d'això, s'estableixen una sèrie de valors empresarials centrats en els següents principis
 - RESPONSABILITAT: En les funcions de cadascun dels llocs de treball.
 - PROFESSIONALITAT: Oferint en tot moment un servei adequat.
 - COMUNICACIÓ: Comunicació total i transversal amb companys i usuaris.
 - TREBALL EN EQUIP: Tots podem i hem d'aportar les nostres idees amb total llibertat.
 - COMPROMÍS: Amb un mateix, els usuaris, i l'empresa.
 - POSITIVITAT: Transmetre il·lusió pels projectes i ser proactiu en la funció exercida.
 - INTEGRACIÓ: Emprant tots els nostres recursos per a desenvolupar el sentiment de pertinença dels nostres treballadors amb l'empresa.
 - EFICÀCIA: Per a aconseguir els millors resultats dirigint de manera efectiva tots els nostres recursos.

5.3. Organigrama



6. Resultats de l'informe diagnòstic

Les principals **FORTALESES** i **ÀREES DE MILLORA** de l'organització trobades en matèria d'igualtat van ser les següents:

RESUM POLÍTIQUES D'IGUALTAT

- ALEM posseeix polítiques d'igualtat implementades en l'empresa arran de l'anterior Pla d'igualtat (2017-2022), que no va ser registrat públicament.
- No es van realitzar informes d'avaluació de la implantació de les mesures del Pla d'igualtat en l'empresa.
- El seu conveni col·lectiu indica i descriu el compromís de l'empresa en polítiques d'igualtat
- ALEM no posseeix una figura pròpia d'agent d'igualtat dins de l'empresa.
- No es recull de manera expressa el seu compromís amb la igualtat en la RSC.

RESUM CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

- Es tracta d'una plantilla feminitzada per damunt dels valors de presència equilibrada, ja que les dones representen més del 60% del total del personal.
- Les dones es troben majoritàriament des dels 15 anys d'antiguitat, i els homes dels 5 als 10 anys d'antiguitat.
- Les dones predominen sobre els homes en totes les franges d'edat. Encara que al voltant del 40% tenen més de 55 anys.
- A partir dels 60 anys d'edat hi ha 9 dones (i cap home).
- La major part de les dones i d'homes es concentra, quasi per igual, en el nivell d'FP grau superior.
- Les dones superen als homes per damunt del 60% en els nivells d'ESO i FP grau mitjà.

ÀREA D'ACCÉS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Fortaleses

- Les vacants es publiquen a través de mitjans públics, a més de publicar-se en la intranet per a coneixement de la plantilla.
- Les ofertes i formularis d'ocupació no contenen cap referència directa o indirecta al sexe.
- Existeixen dos tipus de procediments de selecció: un que implica proves i un altre que consisteix únicament en mèrits.
- L'entrevista personal té un pes mínim en el total del procés de selecció i no es fa menció a qüestions personals i familiars.
- La RLT participa activament en tots els processos de selecció.
- Les incorporacions i les baixes de l'últim any respecten els percentatges de presència equilibrada.
- No considerem que, en general, les incorporacions segueixen rols de gènere.

Àrees de millora

- Les necessitats de contractació apunten a situacions temporals de necessitat de personal.
- Davant iguals condicions d'adequació no s'aplica l'acció positiva que afavoreix al sexe infrarepresentat.
- Totes les incorporacions de l'últim any s'han produït en la modalitat de contracte fix-discontinu.
- La major part de les baixes en l'últim any s'han produït per finalitzacions de contractes temporals.

ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Fortaleses

- La classificació professional de ALEM s'estableix per conveni, que es basa fonamentalment en les titulacions de cada persona.
- La concentració d'homes i de dones és majoritària en el lloc de Tècnic/a esportiu, en el Grup professional 3 corresponent, i en el departament o àrea d'Esports.

Àrees de millora

- No existeix un sistema d'avaluació de l'acompliment en l'empresa.
- Fins al moment no s'ha tractat el tema de la infrarepresentació femenina en les classificacions professionals.
- Els treballs de definició dels diferents llocs de treball i/o de les categories laborals en l'organització estan actualment estancats.
- La concentració de dones en llocs corresponents a grups professionals amb major nivell adquisitiu és molt inferior a la concentració d'homes. També es pot observar en les conclusions per nivell jeràrquic.
- La concentració de dones és major que la d'homes (fins i tot a vegades no hi ha homes) en treballs relacionats amb els sectors de cures, ensenyament, salut i tercer sector.
- La concentració d'homes és molt major que la de dones en el nivell directiu.

ÀREA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL

Fortaleses

- Per a detectar les necessitats formatives se solen realitzar consultes a les persones treballadores de l'empresa.
- La formació obligatòria per llei i la que està relacionada amb el desenvolupament professional o especialització tècnica es defineixen com a obligatòries, mentre que la formació transversal és voluntària.
- Habitualment la formació s'imparteix dins de la jornada laboral, o en cas contrari es compensen eixes hores.
- Que un curs s'impartisca dins o fora de l'horari laboral depèn en gran manera del propi servei.
- Habitualment la formació s'imparteix dins del lloc de treball, en alguns casos en línia.
- Com a norma general s'informa les persones que tenen reduccions de jornada o que es troben de baixa/excedència o per conciliació de les diferents formacions oferides per l'organització.
- Les accions de formació solen fer-se dirigides a tots els nivells de l'empresa.
- L'empresa ha concedit permisos per a la concurrència d'exàmens en l'últim any, dins de la presència equilibrada entre sexes.

Àrees de millora

- En estos moments no existeix un pla de formació propi dins de l'empresa.
- L'empresa no ha impartit formació interna durant l'últim any.

ÀREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Fortaleses

- No queda exclòs d'aquest procés cap grup professional.
- La RLT participa dels processos de promoció, igual que en els de selecció de personal.
- Quan existeix una vacant en la plantilla, en primer lloc, s'ofereix al personal fix de l'empresa.
- Les possibilitats de promocionar es donen per igual en tots els llocs de l'empresa.
- L'única promoció de la qual es té constància l'any 2022 és d'una dona.

Àrees de millora

- Els criteris que s'utilitzen per a la promoció, en tots els casos és la titulació.
Només si hi ha més d'una persona apta per al lloc es realitza un procés de selecció.
- Els itineraris professionals són els que estableix el conveni a nivell de titulació i categoria professional, però no s'estableix com migrar de l'una a l'altra, més enllà dels requisits de titulació.
- Els drets de conciliació o les reduccions de jornada a vegades influeixen en les possibilitats de promoció professional, podent causar discriminacions indirectes entre dones i homes.

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL

Fortaleses

- Les condicions de treball establides a ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL s'apliquen per igual a tot el personal de l'empresa.
- El conveni col·lectiu recull un compromís concret per al foment de l'estabilitat en l'ocupació.
- En estos moments s'estan realitzant processos d'estabilització d'ocupació temporal.
- El conveni col·lectiu regula la forma de compensació dels allargaments de jornada, que poden ser econòmiques o en temps de descans.
- Hi ha possibilitat de girar torns en funció de les necessitats personals i familiars.
- El conveni col·lectiu no recull cap mena de benefici del qual queden exclosos/as qui no treballen la jornada completa.
- El conveni ha regulat una jornada de 1748 hores de jornada efectiva en còmput anual, reduint les jornades dels anteriors convenis col·lectius aplicables.
- Les vacances són de 23 dies hàbils anuals, a gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.
- Hi ha diferents circumstàncies que permeten ajornar o suspendre les vacances per al seu posterior gaudi.
- Existeix la possibilitat d'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill o filla compleixi 12 mesos, així mateix, en cas de separació legal, divorci o viduitat.
- El conveni regula el procediment d'inaplicació de les condicions de treball amb la participació de la RLT.
- En jornada completa del 100% i en jornada per davall del 25%, hi ha paritat entre sexes.

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL

Àrees de millora

- ALEM no té una jornada estàndard, existeix una gran disparitat d'horaris i jornades de treball i en tots els casos preval la necessitat del servei.
- Un alt percentatge de les persones treballadores de l'empresa tenen un contracte en jornada parcial.
- Existeixen molts torns i horaris diferents en l'empresa, tants com serveis.
- El conveni com a tal no recull cap mesura per a facilitar la conversió de jornada parcial a completa.
- El conveni col·lectiu regula una jornada màxima diària de 9h que es pot ampliar per necessitats del servei.
- En els contractes a temps parcial les dones representen un percentatge que està sempre per damunt del criteri de presència equilibrada i del criteri de referència del 70%.
- La majoria dels homes té jornada completa al 100%, mentre que la majoria de les dones té una jornada entre el 75% i el 100%.
- La majoria de les dones té jornada contínua sense torns, mentre que la majoria dels homes té jornada partida sense torns. Això dificulta la conciliació en els homes.

RESULTATS DE L'AUDITORIA.

- Per a l'empresa tots els llocs tenen un valor similar independentment del sexe de qui l'ocupa.
- No existeixen bretxes en el salari base i en el total retribucions, ni del total de la plantilla ni per agrupacions, igual o superiors al 25% que s'hagen de justificar.
- Les bretxes en els complements salarials es justifiquen, sobretot , a causa de les diferències de contractes i antiguitat de les persones treballadores, ja que el personal fix té una sèrie de complements que no té el personal eventual (complement personal, plus coordinació...).
- La bretxa de la mitjana del salari base del total de la plantilla és inferior a la mitjana: la majoria dels homes no perceben salaris base que despunten d'entre els de la majoria de les dones, en general els salaris són més homogenis del que fa semblar la mitjana.
- La bretxa de la mitjana del total de complements salarials del total de la plantilla és superior a la mitjana: la majoria dels homes perceben complements salarials que despunten d'entre els de la majoria de les dones. Hi ha molts més homes percebent quantitats més altes que dones.

ÀREA D'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ

Fortaleses

- Tot el relacionat amb mesures de conciliació i mesures d'adaptació de jornada i similars venen regulades en el conveni col·lectiu.
- Existeix la possibilitat d'excedència per conciliació de la vida familiar i laboral. També es pot sol·licitar una reducció i/o adaptació del lloc i/o jornada per qüestions de conciliació.
- L'art. 22 del conveni regula els permisos retribuïts, i l'art. 23 els permisos no retribuïts.
- Existeixen 4 dies d'assumptes propis ampliables segons l'antiguitat.
- Se substitueix al personal que té suspès el seu contracte de treball si hi ha una necessitat de fer-ho.
- Trobem paritat en tots els permisos que tenen a veure amb la cura de fills i filles.
- La major part dels homes tenen 1 fill/a i exerciten els seus drets de conciliació relacionats.

Àrees de millora

- Com a norma escrita no existeix flexibilitat d'entrada i eixida.
- No se sensibilitza en la importància de la corresponsabilitat familiar.
- Els dies addicionals no retribuïts no estan regulats.
- No sempre hi ha igualtat d'oportunitats en l'ús d'estos drets en funció del tipus de contracte o de la duració de la jornada.
- Solament el personal fix pot sol·licitar el permís no retribuït tenint, almenys, un any d'antiguitat.
- No existeixen persones treballadores en la companyia que realitzen algun període de la seua jornada laboral en modalitat teletreball. No hi ha procediment de desconnexió digital.
- En general hi ha una feminització de l'adopció de mesures de conciliació amb un 84% de dones enfront d'un 38% d'homes.

ÀREA D' INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
Fortaleses
→ El lloc de treball Tècnic/a esportiu/a i l'àrea esportiva tenen presència equilibrada. → El lloc de treball de Psicòleg/a té paritat entre sexes.
Àrees de millora
→ Observem una forta segregació horitzontal per sexes. → Observem segregació vertical quant a nivells jeràrquics i grups professionals (nivells salarials).

ÀREA DE RETRIBUCIONS

Fortaleses

- Existeix en el conveni col·lectiu una relació exhaustiva dels conceptes salarials de la nòmina.
- El complement específic es configura com un complement absorbible a partir de l'aprovació del conveni.
- El criteri principal d'assignació de complements és la categoria professional, excepte el complement de garantia personal.
- Els augments salarials s'apliquen per llei.
- No existeixen complements salarials per antiguitat.
- Els complements salarials, incentius o els beneficis socials, es destinen per igual a tots els grups professionals, independentment de la seua jornada o tipus de contracte.
- No s'han produït inaplicacions al conveni col·lectiu.
- En el total de la plantilla, no existeixen bretxes que exigisquen justificació legal en els salaris base i retribucions totals.
- El complement de garantia personal, que és el que causa les bretxes en els complements salarials, és de caràcter absorbible i el seu objectiu és respectar els drets salarials adquirits del personal fix anterior al conveni de l'any 2018.

Àrees de millora

- El complement de garantia personal no respon a cap criteri objectiu d'assignació, sinó que depèn de la negociació individual que cada persona treballadora tinguera en el seu moment.

ÀREA D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Fortaleses

- Existeix una comissió d'assetjament de la qual forma part la RTL.
- La sanció concreta per conductes constitutives d'assetjament ve prevista en el conveni col·lectiu, com falta molt greu.
- No s'han donat casos d'assetjament en l'empresa des de la seua constitució, i tampoc de conductes sexistes ni de represàlies de les quals es tinga constància

Àrees de millora

- Existeix un protocol contra l'assetjament laboral negociat amb la RTL, no específic d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- L'àmbit tècnic de les situacions d'assetjament es delega en gran part en l'àrea de PRL, el personal de la qual no té formació en igualtat de gènere.

ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

Fortaleses

- Existeix un "portal de la persona ocupada" o "intranet" per a totes les comunicacions de la plantilla, sol·licituds, suggeriments, etc., a més del correu electrònic i les reunions presencials.
- Es té constància dins de l'organització sobre l'ús no sexista del llenguatge.

Àrees de millora

- No s'ha adoptat un manual de comunicació no sexista ni s'ha realitzat formació a la plantilla en esta matèria (exceptuant al personal de serveis socials).
- Es considera insuficient realitzar una xicoteta xarrada informativa sobre el pla d'igualtat, la campanya de comunicació ha de tindre major envergadura i facilitar material fàcilment accessible a la plantilla, així com a noves incorporacions.
- S'ha de millorar l'ús no sexista del llenguatge, sobretot en els processos de selecció de personal.

ÀREA DE PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Àrees de millora

- L'organització no disposa de cap programa d'inserció laboral de víctimes de violència de gènere.
- No s'han adoptat en l'organització mesures d'acció positiva que incentiven la contractació de dones víctimes de violència de gènere, ni tampoc existeixen dins del conveni col·lectiu.
- No es coneixen en l'organització (plantilla, RH, direcció...) els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.
- No existeix un protocol dins de l'organització per a abordar les situacions de treballadores víctimes de violència de gènere.
- No s'inclou la prevenció, detecció i actuació front la violència de gènere dins de la RSC de l'organització.

ÀREA DE SALUT LABORAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE

Fortaleses

- ALEM disposa d'un Pla de PRL.
- Existeix comitè de seguretat i salut format per persones de la RLT.
- En cas de risc durant l'embaràs i/o la lactància, es compleix el contemplat per l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals..

Àrees de millora

- El Pla de PRL no conté específicament el principi d'igualtat.
- A l'hora de triar l'SPA (Servei de Prevenció Alié) no es té en compte cap criteri que tinga a veure amb la perspectiva de gènere en la salut laboral.
- No existeix una relació de llocs de treball que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància.
- S'ha de realitzar una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere (especialment dels riscos psicosocials) per a recalculer el pressupost destinat a la PRL i que no es focalitzi únicament en els riscos de seguretat dels llocs masculinitzats.

Sobre la base de les conclusions establides i amb l'objectiu general d'assegurar la igualtat efectiva entre dones i homes a ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, es recomana:

- Fer un estudi sobre les necessitats de llocs estructurals en l'empresa per a l'estabilització de l'ocupació temporal.
- Aplicar el criteri d'afavorir al sexe infrarepresentat, sempre que aquest siga dona, en igualtat de condicions, tant en selecció de personal com en promocions. En llocs de treball i grups professionals.
- Aplicar un sistema d'avaluació de l'acompliment que permeta igualar salaris, establir itineraris professionals o transitar a altres grups professionals.
- Elaborar les Descripcions de Llocs de treball.
- Estudi de necessitats formatives de la plantilla.
- Preparar un Pla formatiu anual amb formacions bàsiques obligatòries per a tota la plantilla, dins de la jornada laboral.
- Fer un seguiment dels indicadors de formació desagregats per sexe.
- Fer un seguiment dels indicadors de promoció desagregats per sexe.
- No excloure al personal temporal de les possibilitats de promoció, sobretot si són contractes temporals recurrents.
- Establir itineraris professionals.
- Oferir ampliacions de jornada amb prioritat a les dones que tenen contractes parcials, per ordre d'antiguitat.
- Limitar la jornada diària a 8h i la realització d'allargaments de jornada per davall del permès legalment.
- Sensibilització sobre responsabilitat familiar a la plantilla i personal directiu.
- Formació bàsica en igualtat per a la plantilla i personal directiu.
- Formació en assetjament i violències sexuals a la plantilla i personal directiu.
- Establir la flexibilitat horària existent per escrit.
- Establir els dies d'assumptes propis com retribuïts.
- Ampliar l'ús d'alguns dels permisos establits legalment.

- Estudiar les possibilitats de teletreball per a cada lloc.
- Establir un procediment de desconnexió digital.
- Document de transparència retributiva.
- Incloure, dins del protocol d'assetjament, un canal de denúncia específic per a assetjament sexual per raó de sexe.
- Formar a les persones que formen part de la Comissió d'Assetjament en igualtat de gènere.
- Campanya de comunicació de la política d'igualtat de l'empresa i manual de benvinguda.
- Formació en llenguatge no sexista per a la plantilla i personal directiu.
- Protocol intern per a casos de treballadores víctimes de violència de gènere.
- Reducció de jornada sense reducció salarial els primers 3 mesos per a les víctimes de violència de gènere.
- Negociar amb l'Ajuntament les possibilitats d'ocupació de treballadores víctimes de violència de gènere derivades dels serveis socials.
- Relació de llocs de treball que no comporten riscos per a l'embaràs i la lactància.
- Avaluació ergonòmica i psicosocial amb perspectiva de gènere.
- Introduir clàusules socials d'igualtat en la contractació del SPA de PRL.
- Introduir la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat en el Pla de PRL.

7. Resultats auditoria retributiva

En la següent taula, s'observa la classificació d'AGRUPACIONS i **LLOCS DE TREBALL**, resultants de la valoració de llocs de treball:

AGRUPACIONS	LLOCS DE TREBALL "D'IGUAL VALOR"
05	COORDINADOR/A ÀREES, COORDINADOR/A MANTENIMENT, PSICÒLEG/A
04	ADMINISTRATIVA, AUXILIAR INFERMERIA, AUXILIAR SAD, AUXILIAR SERVEIS, CUINERA, COORDINADOR/A NETEJA, EDUCADOR/A SOCIAL, EDUCADOR/A INFANTIL, FISIOTERAPEUTA, MESTRA, OFICIAL 1a MANTENIMENT, SOCORRISTA, TÈCNIC/A ACCIÓ SOCIAL, TÈCNIC/A ESPORTIU, TÈCNIC/A SOCIOEDUCATIU.
03	CONDUCTORA, CONSERGE-RECEPCIONISTA
02	PEÓ/A NETEJA

Taula 1. Assignació escales auditoria retributiva

7.1. Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor

S'indiquen a continuació les diferències **retributives de les mitjanes** en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les dones conformen el 69,70% de la plantilla:

- En el **Salari Base**, la diferència de retribució entre homes i dones és del 9% del salari masculí sobre el femení.
- En el **Total Complementos Salarials**, la diferència de retribució entre homes i dones és del 46% del salari masculí sobre el femení. Això es justifica per les mateixes raons que expliquen les bretxes per agrupacions.
- Si desgranem l'anàlisi per **AGRUPACIONS**:
 - En l'agrupació 3 hi ha una diferència en el total de complementos salarials del 95% del salari femení sobre el masculí. Això es deu al fet que solament les dones en esta agru-

pació perceben complement personal, els homes no. L'únic home d'esta agrupació té un contracte eventual per circumstàncies de la producció, i per això no percep este complement, que és absorbible només per al personal fix amb una certa antiguitat.

- En l'agrupació 4 hi ha una diferència en el total de complements salarials del 67% del salari masculí sobre el femení. Això és degut a tres complements, la bretxa dels quals és favorable als homes per damunt del 25%: el complement personal, el plus coordinació i el plus polivalència.

La diferència en el complement personal es deu a les diferències en els contractes. En esta agrupació hi ha major quantitat de personal fix masculí que femení, i per això els homes perceben este complement en major quantitat que les dones, ja que els contractes temporals no porten aparellat este complement.

El plus coordinació solament el perceben l'educador social i un dels tècnics d'acció social (del centre de menors).

El plus polivalència només el perceben una auxiliar d'infermeria (contracte temporal) i un socorrista (contracte fix), i este últim en major quantitat que la dona.

- En l'agrupació 5 hi ha una diferència en el total de complements salarials del 52% del salari masculí sobre el femení. Solament un home d'esta agrupació té complement específic (coordinador de manteniment) per tindre contracte fix a temps complet, i a més els homes perceben una mitjana de complements personals superior a les dones ja que dues dels homes tenen contracte fix i l'única dona té un contracte d'interinitat.

→ En el **Total Complementos Extrasalarials**, la diferència de retribució entre homes i dones és del 0% (no hi ha complements extrasalarials).

→ En el **Total Retribució** (sumatori Salari Base, Total Complementos Salarials i Total Extrasalarials), la diferència salarial entre homes i dones és del 13% del salari masculí sobre el femení.

Solament s'han justificat les bretxes que són igual o superiors al 25%.

S'adjunta a continuació la taula de Mitjanes dels Imports d'ALQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, desagregats per sexe i distribuïts en llocs d'igual valor (AGRUPACIONS)

ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

							SALARI BASE Eq	Complement Especific	Complement Personal	Plus Quebranto	Complemento Nocturn	Plus Coordinación	Plus Polivalencia	Tot COMPL.S AL Eq.	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
				Núm. SC Norm i Anualiz	Núm. SC Eq												
				Núm. SC Norm													
				Núm. SC													
				Núm													
TOTAL							9%	3%	54%	-74%		100%	51%	46%	13%		13%
Home	20	20	10	0	1	11	18.026	327	1.625	15	0	120	43	2.130	20.156	0	20.156
Dona	46						16.337	316	752	26	36	0	21	1.151	17.488	0	17.488

							SALARI BASE Eq	Complement Especific	Complement Personal	Plus Quebranto	Complemento Nocturn	Plus Coordinación	Plus Polivalencia	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
				Núm. SC Norm i Anualiz	Núm. SC Eq												
				Nº SC Norm													
				Núm SC													
				Núm													
ESCALA 02							9%	3%	54%	-74%		100%	51%	46%	13%		13%
Home	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dona	4	4	3	0	1	4	14.146	76	3.256	0	0	0	3.634	1.151	17.780	0	17.780
ESCALA 03							-3%	3%			20%			-95%	-10%		-10%
Home	1	1	0	0	0	0	14.122	730	0	300	0	0	0	1.030	15.152	0	15.152
Dona	5	5	1	0	0	1	14.580	705	1.068	240	0	0	0	2.013	16.593	0	16.593
ESCALA 04							4%	5%	76%			100%	50%	67%	11%		11%
Home	16	16	8	0	1	9	17.132	313	1.823	0	0	150	54	2.340	19.472	0	19.472
Dona	36	36	31	0	0	31	16.483	298	432	0	13	0	27	769	17.253	0	17.253
ESCALA 05							-19%	100%	41%					52%	-15%		-15%
Home	3	3	2	0	0	2	24.095	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dona	1	1	1	0	0	1	28.604	76	3.256	0	0	0	3.634	1.151	17.780	0	17.780

7.2. Mitjanes de retribució equiparada segons els llocs d'igual valor

S'indiquen a continuació les diferències retributives de les mitjanes en cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials, tenint en compte que les dones conformen el 69,70% de la plantilla:

- En el Salari Base, la diferència de retribució entre homes i dones és del 6% del salari masculí sobre el femení.
- En el Total Complementes Salarials, la diferència de retribució entre homes i dones és del 49% del salari masculí sobre el femení.
- En el Total Complementes Extrasalarials, la diferència de retribució entre homes i dones és del 0% (no hi ha complementes extrasalarials).
- En el Total Retribució (sumatori Salari Base, Total Complementes Salarials i Total Extrasalarials), la diferència salarial entre homes i dones és del 14% del salari masculí sobre el femení.

Les mitjanes no requereixen de justificació legal.

S'adjunta a continuació la taula de Mitjanes dels Imports d'ALAQUÀS **EMPRESA MUNICIPAL SL**, desagregats per sexe i distribuïts en llocs d'igual valor (AGRUPACIONS):

ALAQÜAS EMPRESA MUNICIPAL SL

TOTAL Retrib Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot COMPL.S AL Eq.	Plus Polivalencia	Plus Coordinació	Complement Nocturn	Plus Quebranto	Complement Personal	Complement Especific	SALARI BASE Eq	Núm. SC Eeq	Núm. SC Norm i Anualiz	Núm. SC Anualiz	Núm. SC Norm	Núm. SC	Núm
14%		14%	49%				-74%	69%	-8%	6%						
19.861	0	19.861	1.667	0	0	0	0	794	400	17.421	11	1	0	10	20	20
17.132	0	17.132	1.151	0	0	0	0	247	433	16.291	37	1	0	36	46	46
TOTAL																

TOTAL Retrib Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot COMPL.S AL Eq.	Plus Polivalencia	Plus Coordinació	Complement Nocturn	Plus Quebranto	Complement Personal	Complement Especific	SALARI BASE Eq	Núm. SC Eeq	Núm. SC Norm i Anualiz	Núm. SC Anualiz	Núm. SC Norm	Núm. SC	Núm
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.968	0	17.968	3.815	0	0	279	0	3.277	75	14.013	4	1	0	3	4	4
-9%		-9%	-128%			0%			0%	0%						
15.152	0	15.152	1.030	0	0	0	300	0	730	14.122	0	0	0	0	1	1
16.472	0	16.472	2.350	0	0	0	300	1.068	730	14.122	1	0	0	1	5	5
7%		7%	63%					82%	-8%	0%						
19.472	0	19.472	2.340	54	150	0	0	1.823	313	17.132	9	1	0	8	16	16
17.335	0	17.335	632	0	0	0	0	181	433	16.383	31	0	0	31	36	36
-8%		-8%	51%						-22%	-17%						
27.123	0	27.123	1.336	0	0	0	0	540	0	24.518	2	0	0	2	3	3
29.262	0	29.262	658	0	0	0	0	658	0	28.604	1	0	0	1	1	1
ESCALA 02																
ESCALA 03																
ESCALA 04																
ESCALA 05																

8. Objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.

8.1. Objectiu general

**GARANTIR LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES
A ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL**

8.2. Objectius quantitatius i qualitatius per àrees

- **ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ:** *Aconseguir un procés de selecció i contractació igualitari i equitatiu entre dones i homes*
- **ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:** *Aconseguir una classificació professional lliure de biaix de sexe i equilibrada.*
- **ÀREA DE FORMACIÓ PROFESSIONAL:** *Aconseguir una formació per a tots i totes els/les treballadors i treballadores igualitària.*
- **ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL:** *Implantar processos de promoció professional transparents i a l'abast de totes i tots de manera igualitària.*
- **ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL:** *Assegurar unes condicions de treball òptimes i equitatives per a tota la plantilla.*
- **ÀREA DE RETRIBUCIONS:** *Assegurar una retribució equilibrada, equitativa i igualitària per a tota la plantilla amb independència del sexe i lloc de treball*
- **ÀREA D'INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA:** *Aconseguir una representació equilibrada de dones i homes dins de la plantilla de treballadors i treballadores.*
- **ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:** **Aconseguir un tracte respectuós i no sexista en l'empresa entre dones i homes.**
- **ÀREA DE CORRESPONSABILITAT:** *Aconseguir una conciliació real i efectiva per als treballadors i les treballadores de manera igualitària*

- **ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU:** *Aconseguir en l'empresa una comunicació no esbiaixada, i un ús del llenguatge no sexista.*
- **ÀREA DE PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE:** *Implementar accions en l'organització que protegeixen de manera específica a les víctimes de violència de gènere i/o que sensibilitzen a la plantilla en prevenció d'esta.*
- **ÀREA DE SALUT LABORAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE:** *Assegurar que es tenen en compte les diferències de sexe i gènere en la prevenció de riscos laborals.*

8.3. Objectius de l'auditoria retributiva

Segons l'article 7 del RD 902/2020:

*"L'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per **comprovar si el sistema retributiu de l'empresa**, de manera transversal i completa, **compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució**. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que puguen produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu."*

9. Descripció de mesures concretes del pla d'igualtat.

En este apartat s'inclouen també les mesures previstes en l'informe d'auditoria retributiva.

9.1. Àrea de procés de selecció i contractació

Objectiu específic: Aconseguir un procés de selecció i contractació igualitari i equitatiu entre dones i homes

ACCIÓ Núm. 1	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Estudi sobre necessitats estructurals d'ocupació.	Realitzar un estudi sobre les necessitats reals de personal estructural en l'empresa, amb l'objectiu d'eliminar la temporalitat que enllaça diversos contractes, o el personal interí de llarga duració. D'esta manera es podran estabilitzar les ocupacions que siguen necessaris per a oferir els serveis empresarials.		
RESPONSABLE D'IMPLANTACIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/ Prefectura de RH, Direcció, RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Coste tiempo/hora del personal implicado.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA D'IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Informe de conclusions presentat a la Comissió d'igualtat. - Accions plantejades arran de les conclusions amb un cronograma d'implantació.		

9.2. Àrea de classificació professional

Objectiu específic: Aconseguir una classificació professional lliure de biaix de gènere i equilibrada

ACCIÓ Núm. 2	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:		
Redacció de Descripcions de Llocs de treball (DPT's)	Redactar les diferents descripcions de llocs de treball i categories professionals per a assegurar que les tasques, competències, responsabilitats i condicions laborals establides en la present auditoria coincideixen amb la realitat. Difondre les DPT's a la plantilla. Comparar la present valoració de llocs amb la següent realitzada en finalitzar la seua vigència.		
RESPONSABLE D'IMPLANTACIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: departament/Prefectura de RH, RLT i departament d'administració. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA D'IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Actes de les reunions o entrevistes realitzats durant la redacció de les DPT's. - Descripcions de llocs de treball actualitzades aprovades per la Direcció i Comissió d'igualtat. - Comprovant de les comunicacions de les Descripcions de Lloc de treball a la plantilla.		

ACCIÓ Núm. 3	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Avaluacions d'acompliment i d'emplene d'objectius.	Negociar un sistema objectiu d'avaluació de l'acompliment o del compliment d'objectius que permeti establir altres criteris per a les possibles millores en l'ocupació (salarials, etc.), a més del compliment dels requisits de titulació de cada lloc.		
RESPONSABLE	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis i *RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2024		
INDICADORS SEGUIMENT AVALUACIÓ	- Document que reculli el sistema d'avaluació d'acompliment establert per l'organització. - Resultats de les avaluacions d'acompliment desenvolupades en els diferents anys desagregats per sexes. - Relació entre les avaluacions d'acompliment desenvolupades i les millores en l'ocupació, desagregats per sexes.		

9.3. Àrea de formació

Objectiu específic: Aconseguir una formació igualitària per a totes les persones treballadores.

ACCIÓ Núm. 4	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Qüestionari per a la detecció de necessitats formatives	Elaborar i enviar a la plantilla un qüestionari per a identificar aquelles accions formatives que s'adeqüen a les necessitats dels homes i dones de l'organització. Les dades del qüestionari hauran d'estar desagregats per sexe, de manera que s'identifiqui especialment el tipus de formació que li interessa a les dones i a les seues aspiracions de promoció professional.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat en l'elaboració del qüestionari i anàlisi de resultats.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de cada any		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Qüestionari d'identificació de necessitats formatives difós a la plantilla anualment. - Anàlisi de resultats desagregats per sexe. - Resultats plasmats en el Pla Formatiu anual.		

ACCIÓ Núm. 5	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Establir un Pla formatiu	Negociar un Pla de formació interna i la seua relació amb la promoció i el desenvolupament professional individual, així com la identificació de la formació que siga obligatòria. La formació interna haurà de tindre perspectiva de gènere. El pla formatiu especificarà que totes les formacions que permeten incloure mòduls d'igualtat comptaran amb estos . Les formacions es realitzaran en horari laboral i en el centre de treball, i s'adaptaran a les reduccions de jornada i a les jornades parcials del personal perquè totes les persones puguin assistir.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció, RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat. Cost de la formació que requerisca contractació externa.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de cada any		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document que incloga l'oferta formativa i la vinculació d'esta amb els requisits per a la promoció professional. - Identificació dels cursos que inclouen mòduls d'igualtat. - Comprovant de la difusió del Pla formatiu a tota la plantilla. - Nombre de persones, desagregades per sexe, que accedeixen a aquesta formació.		

ACCIÓ Núm. 6	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Recollir indicadors anuals sobre els cursos de formació interna	Cada any recollir informació suficient sobre els cursos de formació interna realitzats en l'organització, que permeti observar l'evolució de l'empresa en este aspecte.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/ Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat en la recopiació de les dades.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Registre del Núm. de persones, desagregades per sexe, que ha sol·licitat assistència als cursos de formació interna programats en el Pla formatiu anual. - Registre del Núm. de persones, desagregades per sexe, que ha finalitzat els cursos de formació interna programats en el Pla formatiu anual.		

ACCIÓ Núm. 7	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Formació en aspectes bàsics d'igualtat entre homes i dones	Realitzar formació en matèria d'igualtat que aborde aspectes bàsics com el sistema sexe-gènere, els rols i estereotips de gènere, la divisió sexual en el treball, la corresponsabilitat i la infrarepresentació femenina, entre altres violències contra les dones. - Dirigida a la plantilla en tots els seus nivells de responsabilitat i comandaments directius. I per a personal en àrees de processos de contractació i selecció. Formació en horari laboral.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost de la contractació del curs. Cost/hora del personal assistent mentre no es troba treballant.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat.		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Persones matriculades desagregades per sexe. - Diplomes expedits de finalització de la formació, desagregats per sexe. - Introduir qüestionari de qualitat de la formació (afegir en totes les accions de formació)		

ACCIÓ Núm. 8	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Sensibilització conjunta en matèria d'assetjament i violències sexuals	Realitzar formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, i violències sexuals, en l'àmbit laboral per a tota la plantilla i personal directiu (compliment art. 12 de la EL 10/2022). Formació en horari laboral.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost de la contractació del curs. Cost/hora del personal assistent mentre no es troba treballant.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Persones matriculades desagregades per sexe. - Diplomes expedits de finalització de la formació, desagregats per sexe.		

9.4. Àrea de promoció professional

Objectiu específic: Implantar processos de promoció professional transparents i a l'abast de totes i tots de manera igualitària

ACCIÓ Núm. 9	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Establir itineraris professionals amb perspectiva de gènere	Negociar un document amb la RLT que establisca de manera clara i objectiva la manera de migrar cap a altres llocs o categories professionals i difondre aquest document entre la plantilla. Estos itineraris han de contindre les competències i habilitats requerides en altres llocs i els criteris que utilitza l'organització per a fer aquest canvi de lloc, categoria o nivell. S'ha de tindre en compte la perspectiva de gènere per a evitar o eliminar, en la mesura que siga possible, la segregació vertical (dobles jornades, necessitats de conciliació, no requerir hores extraordinàries, etc.).		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció, RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document amb els diferents itineraris professionals establits per l'organització presentat a la Comissió d'igualtat.. - Difusió del document i formació/informació a la plantilla.		

ACCIÓ Núm. 10	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Recollir indicadors anuals sobre les promocions internes	Cada any recollir informació suficient sobre les promocions internes realitzats en l'organització, que permeti observar l'evolució de l'empresa en este aspecte.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/ Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat en la recopilació de les dades.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Registre del Núm. de persones, desagregades per sexe, que s'han presentat als processos de promoció interna. - Registre del Núm. de persones, desagregades per sexe, que han promocionat finalment després de la superació de les proves realitzades durant el procés.		

ACCIÓ Núm. 11	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Eliminar els obstacles per a les promocions derivats de els permisos de conciliació.	Garantir la Igualtat d'oportunitats en les possibilitats de promoció sense que afecten els drets de conciliació als quals s'aculla el personal, incloses les reduccions de jornada, per a evitar discriminacions indirectes que puguin afectar un sexe o un altre en funció de la càrrega personal i familiar que impliquen fora de l'estrictament laboral. Es complementa amb l'acció 9.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i *RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost addicional.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Seguiment del Núm. de persones, desagregades per sexe, que accedeixen als processos de promoció, especificant si estan acollides o no a algun dret de conciliació o reducció de jornada. - Seguiment del Núm. de persones, desagregades per sexe, que superen els processos de promoció, especificant si estan acollides o no a algun dret de conciliació o reducció de jornada.		

9.5. Àrea de condicions de treball

Objectiu específic: Assegurar unes condicions de treball òptimes i equitatives per a tota la plantilla

ACCIÓ Núm. 12	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Criteri d'antiguitat per a allargaments de jornada	Establir criteris per a la modificació de jornades parcials (o augment d'hores) a jornades completes en vacants temporals o indefinides. Segons les necessitats del servei		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	RH		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost econòmic addicional.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Comprovant de difusió de comunicacions, indicant expressament el compliment d'esta acció. - Evolució anual del Núm. de dones i homes per tipus de jornada i contracte en l'empresa.		

ACCIÓ Núm. 13	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Limitació de jornada	Serveis Extraordinaris de jornada a 70h anuals. Difusió a la plantilla de la present mesura.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost econòmic addicional.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Comprovant de la difusió de la present mesura a la plantilla. - Càlcul anual d'hores ordinàries i per allargament de jornada, desagregades per sexe.		

9.6. Àrea d'exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic: Aconseguir una conciliació real i efectiva per als treballadors i les treballadores

ACCIÓ Núm. 14	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Sensibilització específica sobre corresponsabilitat familiar	Realitzar, almenys , una acció de sensibilització sobre corresponsabilitat familiar dirigida a la plantilla, especialment orientada als homes de la companyia, durant la vigència del Pla. Sensibilització en horari laboral.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost de la contractació del curs. Cost/hora del personal assistent mentre no es troba treballant.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Persones matriculades desagregades per sexe. - Diplomes expedits de finalització de la formació, desagregats per sexe.		

ACCIÓ Núm. 15	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Condicions de jornada flexible	Negociar amb RLT uns criteris per escrit per a la jornada flexible, és a dir, quins llocs i en quines condicions la poden gaudir, en quin moment i durant quant temps, i difusió a la plantilla del document.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Comandaments intermedis i Direcció. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Salaris del personal responsable	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Elaboració del document presentat a la Comissió d'igualtat.. - Comprovant de la difusió del document a la plantilla. - Núm. de dones i homes que gaudeixen de la jornada flexible cada any, indicant el seu horari, lloc de treball i departament.		

ACCIÓ Núm. 16	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Días retribuidos de asuntos propios	Establir que els quatre dies d'assumptes propis per any natural treballat, previstos en l'art. 23k) del conveni col·lectiu, siguen retribuïts per a tota la plantilla. Per al personal que treballa menys d'un any s'establiran 2 dies per 6 mesos treballats.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora del personal que sol·licita el permís, mentre està absent.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Modificació del conveni col·lectiu. - Difusió dels canvis a la plantilla. - Sol·licituds rebudes i concedides anualment, desagregades per sexe.		

ACCIÓ Núm. 17	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Permís menstrual i pel climateri	Implementar, el permís menstrual remunerat i no recuperable en els termes legalment establits. A més, per a menstruacions incapacitants i dolors derivats del climateri s'estableixen les següents possibilitats: 1. Teletreball per un període màxim de 3 dies. 2. Permís retribuït i recuperable de 8h. 3. Llicència no retribuïda d'1 dia.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	RH		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducció d'este permís no retribuït en el conveni col·lectiu. - Comprovant de la difusió pertinent a la plantilla. - Existència del registre o Base de dades desagregats per sexe de la concessió d'estes llicències.		

ACCIÓ Núm. 18	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Reproducció assistida	Concedir permisos no retribuïts pel temps necessari per a la plantilla que decidisca sotmetre's a un tractament de tècniques de reproducció assistida, sempre que es comuniqui amb una antelació mínima de 3 dies i amb un màxim de 10 hores a l'any.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Direcció i RLT.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Personal de RH. Material d'oficina i equips informàtics per a portar el seu registre.		
COST	Cost/hora del personal absent.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducció d'este permís no retribuït en el conveni col·lectiu. - Comprovant de la difusió pertinent a la plantilla. - Existència del registre o Base de dades desagregats per sexe de la concessió d'estes llicències.		

ACCIÓ Núm. 19	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Adopció i Acolliment temporal	Concedir com a permís retribuït el temps d'absència del lloc de treball a conseqüència de les gestions necessàries per a dur a terme l'adopció, sempre que es comuniqui amb una antelació mínima de 3 dies i amb un màxim de 20 hores a l'any, revisable en casos excepcionals.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Direcció i RLT.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Personal de RH. Material d'oficina i equips informàtics per a portar el seu registre.		
COST	Cost/hora del personal absent.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducció d'este permís retribuït en el conveni col·lectiu. - Comprovant de la difusió pertinent a la plantilla. - Existència del registre o Base de dades desagregats per sexe de la concessió d'estes llicències.		

ACCIÓ Núm. 20	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Exàmens prenatals	Permís retribuït pel temps indispensable per a la persona progenitora diferent de la mare, per a l'acompanyament a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, que hauran de justificar-se posteriorment.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Direcció i RLT.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Personal de RH. Material d'oficina i equips informàtics per a portar el seu registre.		
COST	Cost/hora del personal absent.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducció d'este permís retribuït en el conveni col·lectiu. - Comprovant de la difusió pertinent a la plantilla. - Existència del registre o Base de dades desagregats per sexe de la concessió d'estes llicències.		

ACCIÓ Núm. 21	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Permís per hospitalització	En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica amb hospitalització, el permís podrà gaudir-se dins del període d'hospitalització, sent la data d'inici del fet causant la que el treballador/a determine, dins d'eixe període.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Direcció i RLT.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Personal de RH. Material d'oficina i equips informàtics per a portar el seu registre.		
COST	Cost/hora del personal absent.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducció d'este permís en el conveni col·lectiu. - Comprovant de la difusió pertinent a la plantilla. - Existència del registre o Base de dades desagregats per sexe de la concessió d'estes llicències, que indique dia d'inici i de fi de cada permís.		

ACCIÓ Núm. 22	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Avaluar les possibilitats de teletreball de cada lloc de treball	Realitzar una anàlisi de les possibilitats de teletreball de cadascun dels llocs de treball , establint quins llocs, durant quins dies/període i horari, i en quines condicions. Elaborar així mateix un procediment de teletreball que detalle tot l'obligatòriament disposat en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora del personal responsable	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document detallat per lloc de treball sobre les seues possibilitats de teletreball, aprovat per Direcció i presentat a la Comissió d'igualtat. - Comprovant de difusió a la plantilla. - Registre de sol·licituds, desagregades per sexe i lloc de treball, de teletreball.		

ACCIÓ Núm. 23	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Elaborar un procediment de desconexió digital.	Negociar amb RLT un procediment que permeti als treballadors i treballadores desconnectar de les seues activitats laborals anara del seu horari de treball, sempre que no perceben un complement salarial per alta disponibilitat.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora del personal responsable.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Aprovació del document per la Direcció i presentació a la Comissió d'igualtat. - Comprovant de difusió a la plantilla.		

ACCIÓ Núm. 24	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a drets de conciliació.	Garantir que totes les persones tindran igualtat en l'accés als drets de conciliació establits en l'empresa, independentment del tipus de contracte o duració de jornada que se'ls aplique. Elaborar un document amb totes les mesures de corresponsabilitat i conciliació.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost addicional.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Seguiment del nombre de persones que sol·liciten els drets de conciliació, desagregades per sexe, especificant el seu tipus de contracte i duració de jornada. - Seguiment del nombre de persones a les quals se'ls concedeixen els drets de conciliació, desagregades per sexe, especificant el seu tipus de contracte i duració de jornada.		

ACCIÓ Núm. 24 BIS	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Garantir permisos per cures de fills menors de 8 anys	Garantir que totes les persones tindran igualtat en l'accés als drets de conciliació establits en l'empresa, independentment del tipus de contracte o duració de jornada que se'ls aplique. Permisos retribuïts per a la cura de menors de 8 anys tal com estableix la nova legislació vigent.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Administració i Direcció.		
COST	Materials: material d'oficina i equips informàtics.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del pla		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Comprovant de difusió a la plantilla.		

9.7. Àrea d'infrarepresentació femenina

Objectiu específic: Aconseguir una representació equilibrada de dones i homes dins de la plantilla de treballadors i treballadores

ACCIÓ Núm. 25	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Criteri de preferència del sexe infrarepresentat.	En igualtat de condicions, triar com a últim criteri el sexe infrarepresentat en cada lloc de treball o departament, sempre que este siga DONA, tant en els procediments de contractació com en els de promoció professional, d'acord amb el que s'estableix en el Reial decret 901/2020. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objecte perseguit en cada cas.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Sense cost	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durant tota la vigència del Pla, des de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Evolució anual de la segregació horitzontal per departaments i llocs de treball de l'empresa. - Evolució anual de la segregació vertical per nivells jeràrquics i llocs de responsabilitat de l'empresa.		

9.8. Àrea de retribucions

Objectiu específic: Assegurar una retribució equilibrada, equitativa i igualitària per a tota la plantilla amb independència del sexe i lloc de treball

ACCIÓ Núm. 26	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Actualització anual del Registre Retributiu	Renovar anualment, durant el primer trimestre de l'any, el registre retributiu per llocs de treball d'igual valor, tal com s'estableix en el Reial decret llei 6/2019 i en el Reial decret 902/2020.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de cada any.		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Registres Retributius per llocs d'igual valor dels diferents anys durant la vigència de l'Auditoria Retributiva.		

ACCIÓ Núm. 27	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Transparència en la informació salarial	Creació d'un document que reculla tots els conceptes retributius, especialment els complements salarials i percepcions extrasalarials, i indicar a quins llocs/departaments s'assignen aquests conceptes, si estan o no previstos en el conveni col·lectiu, els criteris objectius que se segueixen per a la seua assignació i la seua quantia o forma de càlcul. Una vegada establert aquest document, realitzar una campanya de difusió perquè tota la plantilla ho conega.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Administració i Direcció. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost temps/hora del personal implicat en la creació del document.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document de conceptes retributius aprovat per Direcció i presentat a RLT i Comissió d'igualtat. - Comprovant de difusió a la plantilla.		

9.9. Àrea de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic: Aconseguir un tracte respectuós i no sexista en l'empresa entre dones i homes.

ACCIÓ Núm. 28	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Formació específica a la Comissió d'Assetjament.	Que les persones membres de la Comissió d'Assetjament tinguin formació específica especialitzada en assetjament sexual i per raó de sexe. Formació en horari laboral.		
RESPONSABLE	L'execució de la mesura el responsable serà RH, però la Comissió d'igualtat i seguiment negociarà la implantació d'aquestes mesures amb RH.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost de la contractació del curs.. Cost/hora del personal assistent mentre no es troba treballant.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Persones matriculades desagregades per sexe. - Diplomes expedits de finalització de la formació, desagregats per sexe.		

9.10. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Objectiu específic: Aconseguir en l'empresa una comunicació no esbiaixada, i un ús del llenguatge no sexista.

ACCIÓ Núm. 29	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Difondre política d'igualtat de l'empresa.	Difondre la política d'igualtat de l'empresa entre la plantilla i altres entitats contractants o col·laboradores, en un format menor i assequible per a tots els públics, que continga almenys informació sobre el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament sexual. Incloure la política d'igualtat també en el manual de benvinguda per a noves incorporacions.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	- Humans: persona/s responsable/s de la Comissió per a l'elaboració dels materials, i RH per a la seua difusió. - Materials: mitjans digitals per al disseny i difusió, materials impresos si és el cas .		
COST	Cost de l'elaboració i impressió de díptics o altres materials de difusió.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Creació dels materials de difusió. - Difusió a tota la plantilla a través de correu electrònic/intranet. - Publicació en tauler d'anuncis de la política d'igualtat de l'empresa. - Publicació en la pàgina web de la política d'igualtat de l'empresa.		

ACCIÓ Núm. 30	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Formació en matèria de llenguatge no sexista	Realitzar formació i sensibilització sobre l'ús no sexista del llenguatge per a tota la plantilla.		
RESPONSABLE D'EXECUCIÓ	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost de la contractació del curs.. Cost/hora del personal assistent mentre no es troba treballant.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Persones matriculades desagregades per sexe. - Diplomes expedits de finalització de la formació, desagregats per sexe.		

9.11. Àrea de protecció a les víctimes de violència de gènere

Objectiu específic: Implementar accions en l'organització que protegiscuen de manera específica a les víctimes de violència de gènere i/o que sensibilitzen a la plantilla en prevenció d'esta.

ACCIÓ Núm. 31	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Protocol d'actuació davant casos de violència de gènere.	Elaborar un document que indique els drets legalment establits de les treballadores víctimes de violència de gènere, així com els canals per a sol·licitar-los dins de l'empresa respectant el seu dret a la intimitat personal. Difondre-ho entre la plantilla. Drets legalment establits: - Reordenació del temps de treball. - Flexibilitat d'horaris. - Reducció de jornada. - Faltes i retards justificats. - Suspensió del contracte de treball. - Excedència amb reserva del lloc de treball. - Mobilitat geogràfica o funcional. - Rescissió del contracte de treball.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Comandaments intermedis i Direcció. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document aprovat per Direcció i Comissió d'Igualtat. - Comprovant de difusió a la plantilla - Seguiment del núm. de sol·licituds anuals.		

ACCIÓ Núm. 32	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Reducció de jornada sense reducció salarial	Que el dret de reducció de jornada per a les víctimes de violència de gènere s'exercite sense reducció salarial durant els primers tres mesos.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, Direcció i RLT. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora de les hores no treballades per la persona que exercita el dret.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Durante toda la vigencia del Plan, desde 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Introducción de este derecho en el convenio colectivo. - Comprobante de la difusión pertinente a la plantilla. - Seguimiento del ejercicio de este derecho por parte del departamento de RRHH.		

ACCIÓ Núm. 33	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Inserció laboral de VVG.	Donar suport a la inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere, establint col·laboracions amb fundacions, associacions, ajuntaments, etc. Contactar amb l'ajuntament i serveis socials municipals d'Alaquàs en primer lloc. Si hi ha un servei d'igualtat municipal, utilitzar-lo d'enllaç per a accedir a associacions de dones municipals. Elaborar un llistat de llocs de treball i condicions de treball que podrien encaixar amb les necessitats de les dones víctimes de violència de gènere i les seues capacitats de treball. Signar un conveni amb les entitats anteriors que acorde les condicions, necessitats i avantatges de totes dues parts.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH, comandaments intermedis i Direcció. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost del personal contractat VVG.	PRIORITAT	Mitjana
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2025		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Establiment de convenis signats amb entitats d'assistència a víctimes de violència de gènere. - Establiment de vacants reservades que consten en acta. - Núm. de contractes de treball a víctimes de violència de gènere, anualment.		

9.12. Àrea de salut laboral i perspectiva de gènere

Objectiu específic: Assegurar que es tenen en compte les diferències de sexe i gènere en la prevenció de riscos laborals.

ACCIÓ Núm. 34	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals	Tener en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Reelaborarlo teniendo como eje transversal la perspectiva de género en todas las especialidades de PRL. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (LO 10/2022). Incluir medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Personal de PRL. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora del personal responsable.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Document aprovat per Direcció i Comissió d'igualtat. - Difusió a la plantilla. - Informes anuals.		

ACCIÓ Núm. 35	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Incorporar clàusules d'igualtat en contractar el servei de PRL	Estendre el compromís i la política d'igualtat de l'empresa a la contractació del servei de prevenció de riscos laborals, exigint una política d'igualtat similar a l'empresa contractista: pla d'igualtat, formació en igualtat, protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, pla de conciliació, etc. Si l'empresa contractada actualment no disposa d'aquestes polítiques, donar-li un termini d'un any per a implementar-les i, d'incomplir-lo, contractar una nova empresa de PRL que sí que els complisca.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Personal administratiu. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora de les persones treballadores encarregades de realitzar la cerca i contractació.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Segon semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Clàusules de contractació aprovades per la Comissió d'Igualtat.. - Comprovant de la formació en igualtat del personal encarregat de la PRL. - Comprovant del compliment de la resta de clàusules: pla d'igualtat, protocol d'assetjament, etc.		

ACCIÓ Núm. 36	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Avaluació ergonòmica i psicosocial amb perspectiva de gènere	L'avaluació psicosocial amb perspectiva de gènere requereix una valoració experta dels resultats obtinguts en les enquestes psicosocials, comprenent com el sexe de la persona pot estar afectant l'exacerbació d'aquests riscos (p. ex. la doble jornada, la sobrecàrrega mental o la falta de reconeixement en el treball). Així mateix, l'avaluació ergonòmica amb perspectiva de gènere és fonamental, tenint en compte que les dones i els homes tenim diferències físiques que precisen d'una adaptació de les instal·lacions i eines de treball. Particularment, en llocs d'oficina on en principi no existeixen riscos de seguretat, és important tindre en consideració els riscos ergonòmics. Per extensió i per obligació de la nova EL 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, s'aplicarà la perspectiva de gènere a l'avaluació de tots els riscos laborals.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	- Humans: personal tècnic de Prevenció de Riscos Laborals. - Materials: material necessari d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora del personal responsable o personal contractat.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Informe d'avaluació de riscos amb perspectiva de gènere. - Comunicació de resultats desagregats per sexe a la plantilla.		

ACCIÓ Núm. 37	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ		
Llocs lliures de riscos	Elaborar un llistat de llocs de treball lliures de riscos per a embaràs i lactància, i difondre-ho entre la plantilla. Ha de quedar a la disposició del personal en qualsevol moment que el necessite i s'ha d'informar especialment les dones embarassades.		
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat i seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Humans: Departament/Prefectura de RH. Personal tècnic en PRL. Materials: material d'oficina i equips informàtics.		
COST	Cost/hora de les persones treballadores encarregades.	PRIORITAT	Alta
CRONOLOGIA IMPLANTACIÓ	Primer semestre de 2024		
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Llistat per escrit dels llocs esmentats. - Vistiplau de la Comissió d'igualtat, RLT i servei/delegats o delegades de PRL. - Comprovant de la difusió a la plantilla i a les dones embarassades.		

10. Calendari d'actuacions

Núm	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
1	Estudi sobre necessitats estructurals d'ocupació.			X						
Núm	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
2	Redacció de DPTs			X						
3	Avaluacions d'acompliment i de compliment d'objectius			X						
Núm	FORMACIÓ PROFESSIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
4	Qüestionari per a detecció de necessitats formatives	X		X		X		X		X
5	Establir un pla formatiu		X		X		X		X	
6	Recollir indicadors anuals sobre formació interna		X	X	X	X	X	X	X	X
7	Formació en aspectes bàsics d'igualtat entre homes i dones		X	X	X	X	X	X	X	X
8	Sensibilització conjunta en matèria d'assetjament i violències sexuals		X							

ALAUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

Núm	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
9	Establir itineraris professionals amb perspectiva de gènere				X					
10	Recollir indicadors anuals sobre promocions internes		X	X	X	X	X	X	X	X
11	Eliminar els obstacles per a les promocions derivades dels permisos de conciliació		X	X	X	X	X	X	X	X
Núm	CONDICIONS DE TREBALL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
12	Criteri d'antiguitat per a allargament de jornada		X	X	X	X	X	X	X	X
13	Limitació de jornada		X	X	X	X	X	X	X	X
Núm	CORRESPONSABILITAT	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
14	Sensibilització específica sobre corresponsabilitat familiar					X				
15	Condicions de jornada flexible		X							
16	Dies retribuïts d'assumptes propis		X	X	X	X	X	X	X	X
17	Permis menstrual i pel climateri.		X	X	X	X	X	X	X	X
18	Reproducció assistida		X	X	X	X	X	X	X	X

ALAUQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

19	Adopció i Acolliment temporal		X	X	X	X	X	X	X	X
20	Exàmens prenatals		X	X	X	X	X	X	X	X
21	Permis per hospitalització		X	X	X	X	X	X	X	X
22	Avaluar la possibilitat de teletreballar per a cada lloc de treball		X							
23	Elaborar un procediment de desconnexió digital		X							
24	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a drets de conciliació.		X	X	X	X	X	X	X	X
24 BIS	Garantir permisos per cures de fills menors de 8 anys		X	X	X	X	X	X	X	X
Núm	INFRAREPRE- SENTACIÓ FEMENINA	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
25	Criteri de preferència del sexe infrarepresentat		X	X	X	X	X	X	X	X
Núm	RETRIBUCIONS	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
26	Actualització anual del registre retributiu		X		X		X		X	
27	Transparència en la informació salarial				X					
Núm	PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
28	Formació específica a comissió d'assetjament.		X							

ALAUQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL

Núm	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
29	Difondre política d'igualtat de l'empresa.				X					
30	Formació en llenguatge no sexista		X	X	X	X	X	X	X	X
Núm	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
31	Protocol d'actuació davant casos de violència de gènere				X					
32	Reducció de jornada sense reducció salarial		X	X	X	X	X	X	X	X
33	Inserció laboral de VVG				X	X	X	X	X	X
Núm	SALUT LABORAL	2023	2024		2025		2026		2027	
		2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre	1r semestre	2n semestre
34	Incorporar perspectiva de gènere en actitud de prevenció		X							
35	Incorporar clàusules d'igualtat en contractar el servei de PRL			X						
36	Avaluació ergonòmica i psicosocial amb perspectiva de gènere		X							
37	Llocs lliures de riscos		X							

11. Composició i funcionament de la comissió de seguiment

Per a una correcta aplicació del present Pla d'Igualtat d'ALAQUÀS EMPRESA MUNICIPAL SL, s'ha creat una Comissió d'Igualtat o Comissió de Seguiment, constituïda per:

En representació de l'empresa:

- José Francisco Planas García, RH.
- Milagros Córcoles Forés, RH.
- Javier Berbel Cabrera, RH

Per part de la representació de la **plantilla**:

- Javier Manzananas Arocas, Tècnic Esportiu (RLT).
- Immaculada Colobres Serrano, Auxiliar servei d'ajuda a domicili (RLT).
- Amparo Muñoz Peñalver, Auxiliar servei d'ajuda a domicili (RLT).

La Comissió de Seguiment serà en tot moment responsable de la implantació i seguiment de les mesures que es duguen a terme, i podrà demanar la col·laboració d'aquelles persones que puga considerar claus per a realitzar les activitats.

El seguiment de les mesures haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme estipula el calendari d'actuacions del pla d'igualtat.

En qualsevol moment, les mesures pugen ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagen apreciats.

La composició de la Comissió de Seguiment és la que figura, sense perjudici que totes dues parts puguin procedir a la substitució dels seus membres en funció de causes justificades.

Aquesta comissió acorda reunir-se com a mínim dues vegades A l'any.

Les seues funcions seran les següents:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
- Supervisió de l'execució del Pla.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís empresarial amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Les reunions de la Comissió de Seguiment recolliran en acta els informes de la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat.

12. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Per a poder comprovar la implantació correcta del present pla d'igualtat, es realitzarà una **avaluació intermèdia** sobre els assoliments i les dificultats durant l'execució, i una **avaluació final** quan finalitzi la vigència del Pla. Esta avaluació es farà mitjançant informes sobre cadascun dels objectius fixats en el Pla d'igualtat. A més, podran contemplar l'adopció de mesures correctores, així com la incorporació de totes aquelles mesures que l'organització considere necessàries per a poder consolidar correctament la igualtat d'oportunitats.

A més de l'anterior, es farà un **informe de seguiment semestral** en implementar cada bloc de mesures, que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el grau de compliment de cada acció. En l'Annex 1.1 es facilita una fitxa per al seguiment de les accions.

D'altra banda, l'avaluació del Pla d'igualtat comptarà amb diferents instruments de mesura. En primer lloc, s'ha construït un **Qüestionari de Percepció de la Igualtat de l'Organització** que s'administrarà en l'avaluació intermèdia i final. Aquest qüestionari s'ha elaborat prenent com a exemple altres qüestionaris com l'elaborat per l'Institut Andalus de la Dona, el qüestionari d'igualtat en l'organització del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, i un altre elaborat per Comissions Obreres. Amb aquest qüestionari es pretén esbrinar necessitats que percep la plantilla en qüestió d'igualtat i anar incorporant o millorant les mesures proposades. En segon lloc, s'utilitzarà l'eina de **Registre Retributiu** per a avaluar aspectes quantitatius amb criteris d'objectivitat.

Per a l'avaluació de les mesures proposades s'han descrit els **indicadors quantitatius i qualitatius** en l'apartat "Descripció de mesures concretes".

13. Procediment de modificació del pla d'igualtat.

El present pla d'igualtat ha de ser revisat, d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, quan concórreguen les següents circumstàncies:

- a) Quan haja de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- b) Quan es pose de manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifique de manera substancial a la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que haja servit de base per a la seua elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemne a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determine la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- f) Quan per circumstàncies degudament motivades resulte necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En qualsevol de les situacions anteriors, la Comissió Negociadora es reunirà amb l'objectiu de realitzar les modificacions pertinents per a adaptar el pla a les circumstàncies en les quals es trobe l'organització.

Per a la prevenció de modificacions durant la vigència del pla es disposen en el punt anterior següents anuals i avaluacions intermèdies.

D'altra banda, en el cas de produir-se discrepàncies en el si de la Comissió d'Igualtat en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present Pla d'Igualtat, la Comissió podrà:

1. Desenvolupar un informe que incloga

- Naturalesa de la discrepància que ha motivat el bloqueig.
- Proposta de noves accions a desenvolupar arran del bloqueig i resultats de les votacions en el si de la Comissió.

- Calendari d'execució, responsables i indicadors de seguiment i avaluació per a les noves accions proposades.
- Aquest informe haurà de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat per consens i inclòs com a Annex en les memòries finals del present Pla d'Igualtat.

2. Acudir al Servei interconfederal de Mediació i Arbitratge FSP (AVENC-FSP), perquè resolga la discrepància en favor d'una de les dues parts negociadores (empresa o social).

14. Annexos

14.1. Fitxa de seguiment d'accions.

Acció	(Especificar)		
Persona/Departament responsable			
Data implantació			
Data de seguiment			
Emplenat per			
Indicadors de seguiment			
Indicadors de resultat			
Nivell d'execució.	Pendent	En execució	Finalitzada
Indicar el motiu pel qual l'acció no s'ha iniciat o completat totalment	Falta de recursos humans		
	Falta de recursos materials		
	Falta de temps		
	Falta de participació		
	Descoordinació amb altres departaments		
	Desconeixement del desenvolupament.		
	Altres motius (especificar)		

Indicadors de procés	
Dificultats i barreres trobades per a la implantació	
Solucions adoptades (si és el cas)	
Indicadors d'impacte.	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	

14.2. Conceptes bàsics:

- **Anàlisi amb perspectiva de gènere:** Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls ha assignat.
- **Auditoria de gènere:** Anàlisi i avaluació de polítiques, programes i institucions quant a com apliquen criteris relacionats amb el gènere.
- **Bretxa salarial:** Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats", és a dir, treballs on la majoria de persones que ocupen els llocs són dones.
- **Corresponsabilitat:** Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per a cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.
- **Diagnòstic de situació:** Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.
- **Doble jornada:** És aquella que comprén, tant la jornada laboral, com les hores de treball domèstic no remunerat. Això implica que la dona, fins i tot havent-se incorporat al mercat de treball, continua assumint, en exclusiva o almenys en gran manera, la responsabilitat relacionada amb les tasques domèstiques.
- **Indicadors de gènere:** Són variables d'anàlisi que descriuen la situació de les dones i els homes en la societat.
- **Llenguatge sexista:** És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.
- **Segregació horitzontal del treball :** implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals, d'acord amb estereotips i rols de gènere.

- **Segregació vertical del treball:** implica un accés diferencial entre homes i dones a les diferents jerarquies dins d'una organització, i que habitualment situa a les dones en els escalons inferiors.
- **Sostre de cristall:** són una sèrie de factors socials que impedeixen a les dones accedir als escalons més elevats de les jerarquies de poder, dels quals el més important és la maternitat i les cures.
- **Sòl enganxós:** és el fenomen que experimenten les dones en veure que, per la falta de polítiques efectives de corresponsabilitat i conciliació, els resulta extremadament costós acceptar càrrecs de responsabilitat, i renunciïn a estes possibilitats de promoció.

