

# PLAN DE IGUALDAD

# DIAGNÓSTICO

## **INDICE**

### **1.- FICHA TÉCNICA**

### **2.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA**

### **3.- ANÁLISIS SOBRE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD**

#### **3.1.- Análisis de los datos de la empresa**

#### **3.2.- Análisis de los datos de la representacion legal de la plantilla**

#### **3.3.- Análisis de los datos de la plantilla**

#### **3.4.- Análisis de la gestión de los Recursos Humanos**

#### **3.5.- Análisis de las Opiniones y actitudes de la plantilla**

### **4.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

### **5.- PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

## INFORME DIAGNÓSTICO

### 1.- FICHA TÉCNICA

**Nombre o Razón Social:** GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE HUELVA,S.A.

**Forma jurídica:** SOCIEDAD ANONIMA

**Actividad:** Abastecimiento de Agua y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos

**Provincia:** Ctra. A-492, km. 4 Aljaraque, Huelva

**Municipio:** Aljaraque, Huelva

**Teléfono:** 659699946

**Correo electrónico:** storradog@giahsa.com

**Página web:** WWW.GIAHSA.COM

**Recogida diagnóstica:** Febrero y Marzo de 2020

**Fecha de finalización del informe:** 22 de Mayo de 2020

**Persona de contacto:** Silvia Torrado García

### 2.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

#### Historia

Los objetivos de Giahsa son la gestión de los servicios públicos de abastecimiento, saneamiento y depuración encomendados por la Mancomunidad y la gestión técnica de los mismos con eficacia y eficiencia en la administración de los recursos comprometidos. La conjunción de la calidad en el servicio al menor coste posible es la base fundamental de nuestra actuación.

La Mancomunidad y Giahsa han trazado en estos 25 años de vida el vuelco de una zona de gran valor medioambiental, la costa de Huelva, que necesitaba adaptarse a nuevos retos agrícolas y turísticos.

La Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva (MAS), después de un complejo proceso administrativo que se prolongó por espacio de casi dos años, echó a andar legalmente el 1 de enero de 2010, con el respaldo de 69 municipios. En 2019 están integrados 67 de los 78 de la provincia de Huelva.

## Estructura

La Mancomunidad de Aguas Costa de Huelva, origen de la actual Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva, creó una sociedad mercantil, Giahsa, cuyo capital le pertenece íntegramente y, por tanto, es de naturaleza pública. Era necesaria la creación y, además, dotar a la nueva sociedad del dinamismo necesario en la gestión de los servicios, dotándola de la autonomía financiera precisa para cumplir con los fines, además de perseguirse una orientación técnica, cercana a la actividad diaria mercantil.

El control de la sociedad se realiza a través del Pleno de la MAS, con representación de todos los municipios, que se encarga de aprobar las cuentas anuales, la financiación de la Mancomunidad, la gestión de su patrimonio y recursos y la ejecución de los acuerdos adoptados. La Comisión Permanente, de otro lado, contará con un máximo de 13 miembros y estará formada por el Presidente y Vicepresidentes de la MAS, un representante de cada grupo político con presencia en el Pleno, un representante de cada uno de los sistemas de abastecimiento en que se integren los municipios miembros de la Mancomunidad y un último miembro designado por la Diputación Provincial de Huelva.

La Junta General de Accionistas de Giahsa está constituida por el Pleno de la MAS, que asumirá sus funciones sustituyéndola a todos los efectos. La Junta de Accionistas celebrará sesión ordinaria necesariamente una vez al año, en los seis meses siguientes al cierre de cada ejercicio, para abordar la gestión social, examinar y aprobar en su caso cuentas, balances y memoria del ejercicio anterior y resolver sobre la distribución de beneficios. Las sesiones extraordinarias las decidirá el Pleno, mediante solicitud de un tercio de sus miembros, o el Consejo de Administración si lo estima conveniente para la buena marcha de la sociedad.

El Consejo de Administración de Giahsa, por su parte, está compuesto a partes iguales por miembros del Pleno de la MAS, técnicos de los municipios mancomunados y de otras administraciones públicas relacionadas con los servicios prestados. Los objetivos son garantizar la autonomía del Consejo pero sin perder la sensibilidad del gestor local y con el mayor respeto hacia los intereses municipales. La presidencia del Pleno de la MAS y el Consejo de Administración de Giahsa recae en la misma persona. Por último, la gestión

técnica de la sociedad está representada por un equipo cualificado, coordinado y dirigido a través de una Gerencia.

A partir de 2014, se incorporan al organigrama general la figura del Director Ejecutivo y tres nuevas comisiones de trabajo: Comisión de Auditoría, Comisión Ejecutiva y Comisión de Estrategia.

A fecha de realización del diagnóstico GIAHSA cuenta con una plantilla de 537 trabajadores (estadísticas analizadas con fecha 24 de Enero de 2.020).

### **3.- ANÁLISIS**

#### **3.1.- Análisis de los datos de la empresa**

A fecha de realización del diagnóstico la empresa cuenta con una plantilla de 537 trabajadores de los cuales 68 son mujeres y 469 son hombres, estamos hablando de un 13% de mujeres respecto a un 87% de hombres.

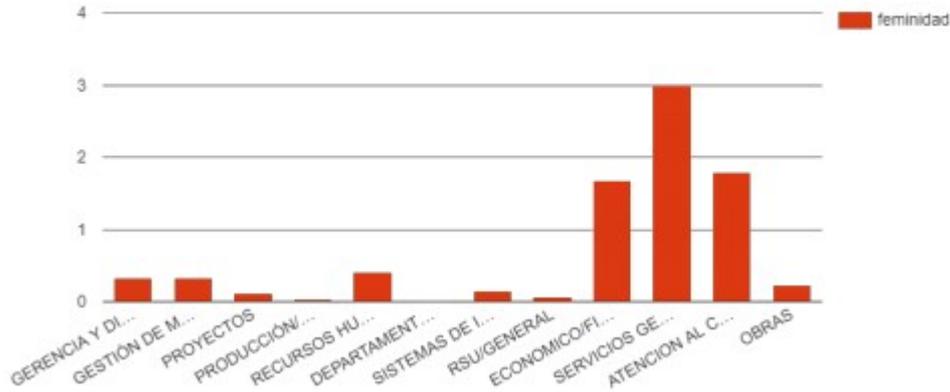
Por el sector al que pertenece esta empresa, de servicios públicos de abastecimiento, saneamiento y depuración, nuestra empresa está desde su creación masculinizada.

En los siguientes apartados se valorarán factores como la edad de la plantilla, las responsabilidades familiares, los niveles jerárquicos,... donde nos darán una idea para concluir con el diagnóstico del Plan de Igualdad.

A continuación se valorarán ciertos indicadores que nos darán una idea clara de algunos factores de la empresa:

**Índice de feminización:** Representación de las mujeres en relación a los hombres para cualquier variable de análisis que nos define la infra o subrepresentación de las mujeres.

**Índice de feminidad  
por AREAS O DEPARTAMENTOS**

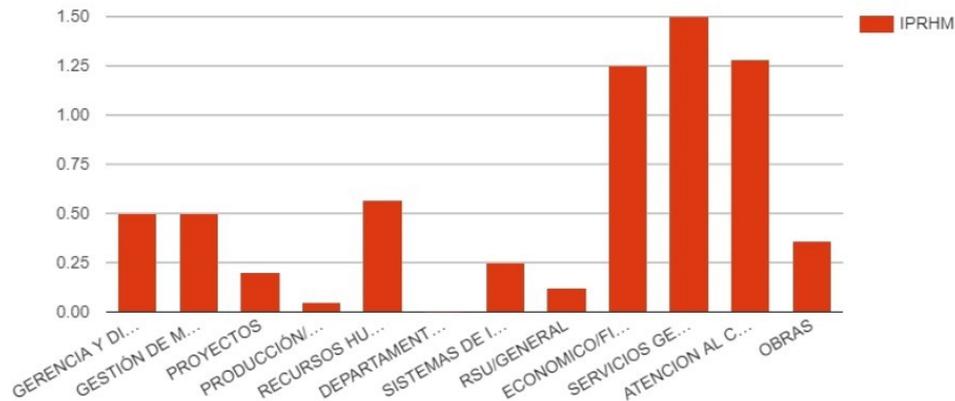


	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL		TOTAL		TOTAL	F
GERENCIA Y DIRECCION	1		3		4	0,33
GESTIÓN DE MATERIALES	1		3		4	0,33
PROYECTOS	1		9		10	0,11
PRODUCCIÓN/GENERAL	3		112		115	0,03
RECURSOS HUMANOS	4		10		14	0,40
DEPARTAMENTO DE REDES	0		90		90	0,00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1		7		8	0,14
RSU/GENERAL	13		203		216	0,06
ECONOMICO/FINANCIERO	5		3		8	1,67
SERVICIOS GENERALES	3		1		4	3,00
ATENCION AL CLIENTE	34		19		53	1,79
OBRAS	2		9		11	0,22
<b>TOTAL:</b>	<b>68</b>		<b>469</b>		<b>537</b>	<b>0,14</b>
	<b>13 %</b>		<b>87 %</b>			

**F: Índice de feminidad.**  
Valor=1: equidad  
Valores por encima de 1: más mujeres que hombres  
Valores por debajo de 1: más hombres que mujeres

**Índice de presencia relativa de hombres y mujeres:** Es un valor que sintetiza los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

**Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)**  
por AREAS O DEPARTAMENTOS



	MUJERES HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	C %
GERENCIA Y DIRECCION	1	3	4	0,50
GESTIÓN DE MATERIALES	1	3	4	0,50
PROYECTOS	1	9	10	0,20
PRODUCCIÓN/GENERAL	3	112	115	0,05
RECURSOS HUMANOS	4	10	14	0,57
DEPARTAMENTO DE REDES	0	90	90	0,00
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	7	8	0,25
RSU/GENERAL	13	203	216	0,12
ECONOMICO/FINANCIERO	5	3	8	1,25
SERVICIOS GENERALES	3	1	4	1,50
ATENCION AL CLIENTE	34	19	53	1,28
OBRAS	2	9	11	0,36
<b>TOTAL:</b>	<b>68</b> 13 %	<b>469</b> 87 %	<b>537</b>	<b>0,25</b>

**IPRHM: Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres**

$\frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$  [M,H, totales de mujeres/hombres]

**Paridad:** 1 (entre 0,80 y 1,20 : dentro de los límites de representación equilibrada)

Entre 1,20 y 2 : mayoría de mujeres

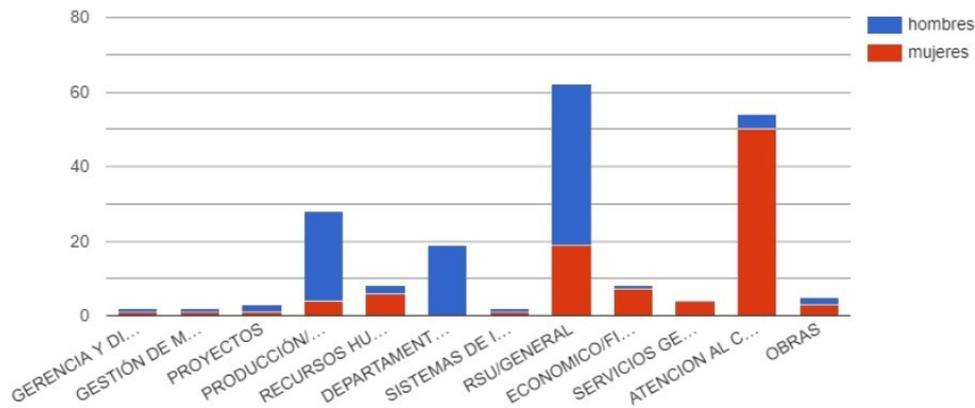
Entre 1 y 1,20 : mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada

Entre 0,80 y 1 : mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada

Entre 0 y 0,80 : mayoría de hombres

**Índice de concentración:** Nos indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intrasexo).

**Índice de Concentración  
por AREAS O DEPARTAMENTOS**

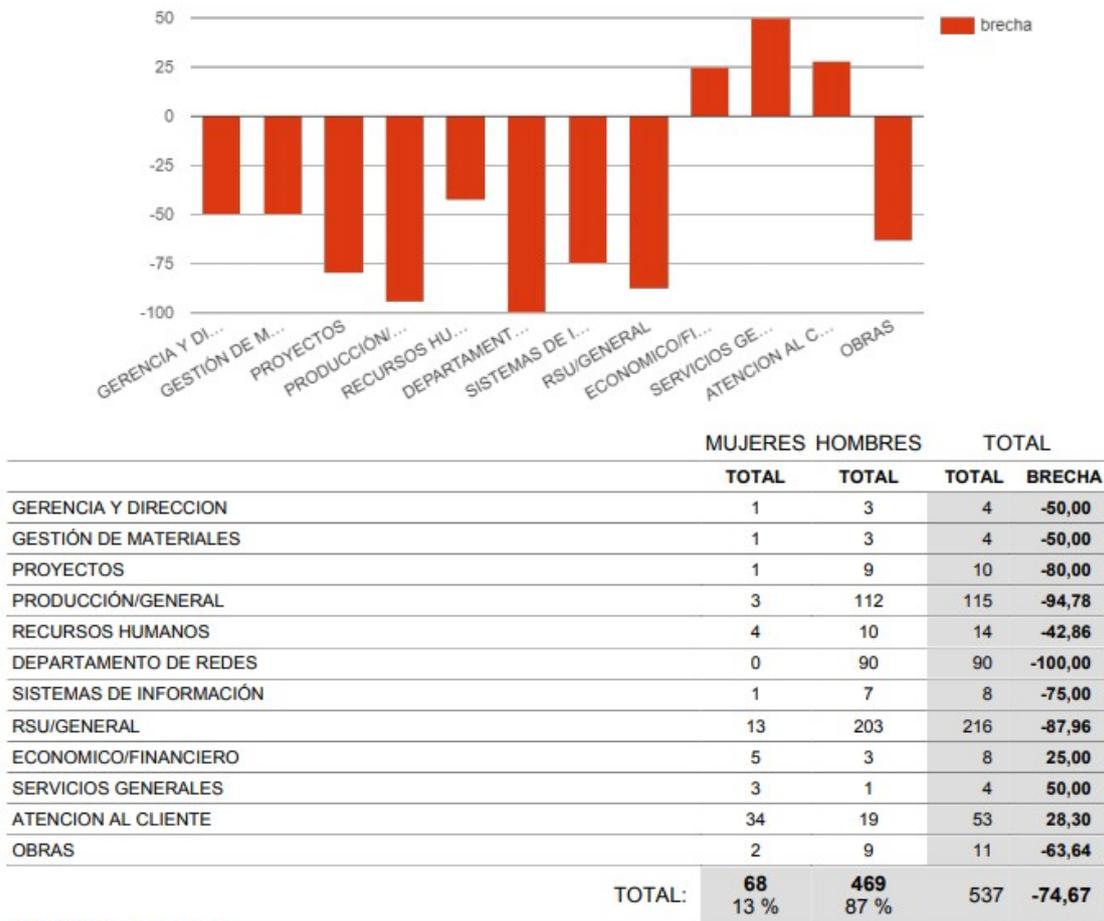


	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	TOTAL	C %	TOTAL	C %	TOTAL	C %
GERENCIA Y DIRECCION	1	1 %	3	1 %	4	1 %
GESTIÓN DE MATERIALES	1	1 %	3	1 %	4	1 %
PROYECTOS	1	1 %	9	2 %	10	2 %
PRODUCCIÓN/GENERAL	3	4 %	112	24 %	115	21 %
RECURSOS HUMANOS	4	6 %	10	2 %	14	3 %
DEPARTAMENTO DE REDES	0	0 %	90	19 %	90	17 %
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	1 %	7	1 %	8	1 %
RSU/GENERAL	13	19 %	203	43 %	216	40 %
ECONOMICO/FINANCIERO	5	7 %	3	1 %	8	1 %
SERVICIOS GENERALES	3	4 %	1	0 %	4	1 %
ATENCION AL CLIENTE	34	50 %	19	4 %	53	10 %
OBRAS	2	3 %	9	2 %	11	2 %
<b>TOTAL:</b>	<b>68</b>	<b>13 %</b>	<b>469</b>	<b>87 %</b>	<b>537</b>	

**C: Índice de concentración.**  
**Nº de mujeres|hombres en una categoría / Total de mujeres|hombres x 100**

**Brecha de género:** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Para ello es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

**Brecha de género  
por AREAS O DEPARTAMENTOS**



**BRECHA:** Brecha de género.

Tasa X% de mujeres en una categoría - Tasa X% de hombres en la misma categoría

Tasa X% ->  $N^{\circ}$  de mujeres/hombres /  $n^{\circ}$  total personas \* 100 (en cada categoría)

Paridad: 0

Valores "positivos": diferencia a favor de las mujeres.

Valores "negativos": diferencia a favor de los hombres.

### **3.2.- Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla**

Una vez realizadas las entravis se indica que mayoritariamente se realizan por correo electrónico tas a la Representación Legal de los trabajadores se llegan a las siguientes conclusiones:

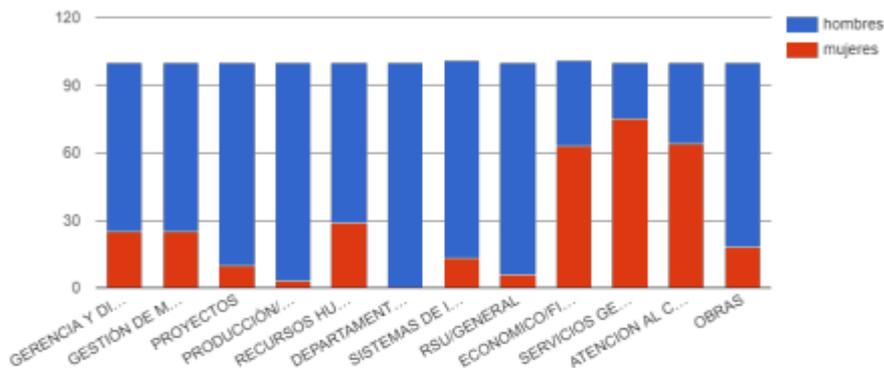
- Se confirma que la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa es afable.
- Se verifica que las únicas medidas específicas en la empresa establecidas por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son los permisos por paternidad o maternidad y la posibilidad de reducción de jornada.
- Entre las prioridades a incluir en el Plan de Igualdad, se presentan la inclusión del acceso a la empresa, la formación y la conciliación familiar.
- La principal virtud de la empresa en relación con la igualdad es que no existe brecha salarial y la principal carencia es la falta de información.
- No se comunican dificultades a la hora de negociar con la empresa medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que la empresa está dispuesta a negociar.
- Se desconocen las prácticas de gestión de recursos humanos por parte de la representación de los trabajadores.
- Se traslada que no se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ni formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.
- Dentro de los canales de comunicación con la plantilla se realiza mayoritariamente mediante correo electrónico.
- Actualmente no existe un canal específico para que la plantilla pueda transmitir sus opiniones, inquietudes o sugerencias.
- Los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla y en los que suelen centrar sus reivindicaciones son reconocimientos de VPT, falta de información en cuanto a plazas de promoción interna y conciliación familiar.
- Dentro de la Salud Laboral se conocen los puestos perjudiciales para trabajadoras embarazadas y se conoce la existencia de un Procedimiento de Comunicación Interna de reclamaciones, quejas y denuncias en caso de acoso y violencia en el trabajo recogido en el convenio.

### 3.3.- Análisis de los datos de la plantilla

#### a) Perfil de la plantilla

- Distribución de mujeres y hombres respecto al conjunto de la plantilla

Índice de distribución  
por AREAS O DEPARTAMENTOS



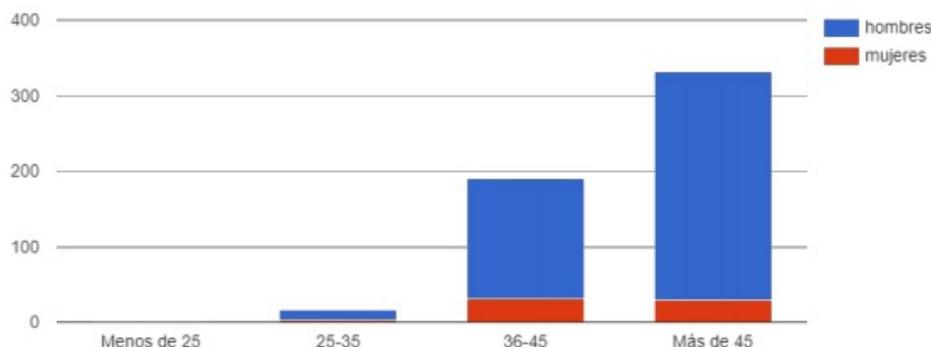
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	TOTAL	D %	TOTAL	D %	TOTAL
GERENCIA Y DIRECCION	1	25 %	3	75 %	4
GESTIÓN DE MATERIALES	1	25 %	3	75 %	4
PROYECTOS	1	10 %	9	90 %	10
PRODUCCIÓN/GENERAL	3	3 %	112	97 %	115
RECURSOS HUMANOS	4	29 %	10	71 %	14
DEPARTAMENTO DE REDES	0	0 %	90	100 %	90
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	13 %	7	88 %	8
RSU/GENERAL	13	6 %	203	94 %	216
ECONOMICO/FINANCIERO	5	63 %	3	38 %	8
SERVICIOS GENERALES	3	75 %	1	25 %	4
ATENCION AL CLIENTE	34	64 %	19	36 %	53
OBRAS	2	18 %	9	82 %	11
<b>TOTAL:</b>	<b>68</b>	<b>13 %</b>	<b>469</b>	<b>87 %</b>	<b>537</b>

D: Índice de distribución.  
Nº de mujeres/hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

Índice de distribución: Nos indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (intersexo) en una categoría analizada. Por ejemplo, del total de una plantilla de una empresa, el 60 % son mujeres y el 40 % hombres.

## - Distribución de mujeres y hombres según edad

**EDAD**  
*DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO*



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 25	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
25-35	3	19 %	5 %	13	81 %	3 %	16	3 %
36-45	31	16 %	49 %	159	84 %	34 %	190	35 %
Más de 45	29	9 %	46 %	302	91 %	64 %	331	62 %
<b>TOTAL:</b>	<b>63</b>	<b>12 %</b>		<b>474</b>	<b>88 %</b>		<b>537</b>	

*C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.*

## - Responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores y categorías y áreas donde se agrupan

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico y ofrece una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla

Una presencia no equilibrada de mujeres y hombres en la empresa puede ser indicio de la existencia de barreras que impidan el acceso y/o permanencia de las personas de uno u otro sexo en la organización, motivada por ejemplo por el sector (masculinizado, feminizado) o por deficiencias en la sistematización de procesos entre otras.

El análisis de la edad de la plantilla proporciona información respecto a qué oportunidades tiene la empresa para integrar la igualdad de oportunidades

En nuestra plantilla con un 62% con más de 45 años de edad es más probable que exista una mayor incidencia de estereotipos y roles de género

Si la edad media de las trabajadoras es significativamente menor que la edad media de los trabajadores, podría ser indicio de una incorporación más reciente de las mujeres a la empresa, que podría estar relacionadas con la asimilación de nuevas tendencias del mercado de trabajo.

La información relativa al nivel de estudios formales alcanzados por las trabajadoras y trabajadores representa otro punto de interés para implantar la igualdad de oportunidades en la organización.

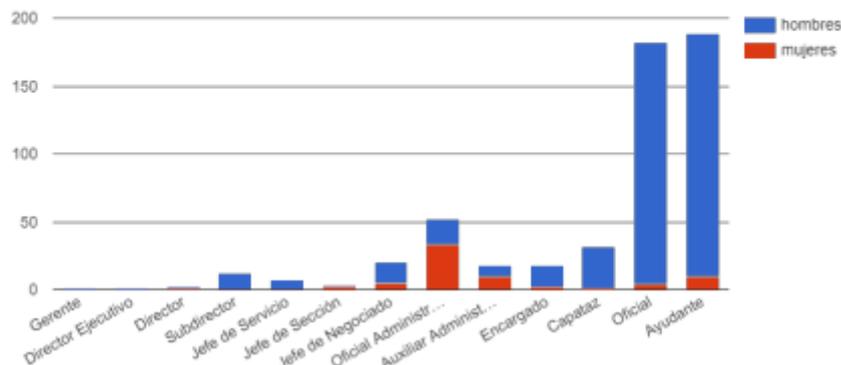
La Idea clave es poner en relación el nivel de formación de mujeres y hombres con su posición en la empresa lo que nos permite conocer el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de poder impulsarlo en procesos de promoción.

Finalmente, otra cuestión a analizar respecto al perfil de la plantilla son las responsabilidades familiares con las que cuentan los trabajadores y las trabajadoras

## **b) Situación en el organigrama**

### **- Distribución de mujeres y hombres según grupos profesionales (niveles jerárquicos o categorías)**

**NIVEL JERÁRQUICO**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**

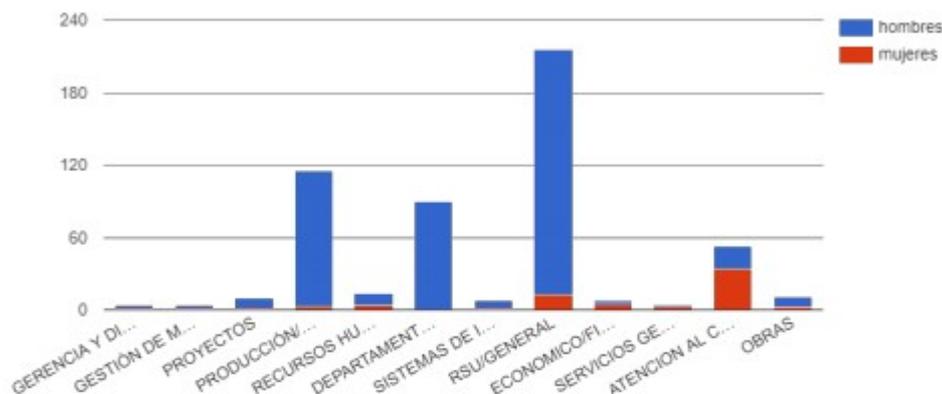


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Gerente	0	0 %	0 %	1	100 %	0 %	1	0 %
Director Ejecutivo	0	0 %	0 %	1	100 %	0 %	1	0 %
Director	1	50 %	1 %	1	50 %	0 %	2	0 %
Subdirector	0	0 %	0 %	12	100 %	3 %	12	2 %
Jefe de Servicio	0	0 %	0 %	7	100 %	1 %	7	1 %
Jefe de Sección	2	67 %	3 %	1	33 %	0 %	3	1 %
Jefe de Negociado	5	25 %	7 %	15	75 %	3 %	20	4 %
Oficial Administrativo	33	63 %	49 %	19	37 %	4 %	52	10 %
Auxiliar Administrativo	10	56 %	15 %	8	44 %	2 %	18	3 %
Encargado	2	11 %	3 %	16	89 %	3 %	18	3 %
Capataz	1	3 %	1 %	31	97 %	7 %	32	6 %
Oficial	4	2 %	6 %	178	98 %	38 %	182	34 %
Ayudante	10	5 %	15 %	179	95 %	38 %	189	35 %
<b>TOTAL:</b>		<b>68</b>		<b>469</b>			<b>537</b>	
		<b>13 %</b>		<b>87 %</b>				

**C: Índice de concentración.**  
**D: Índice de distribución.**

## - Distribución de mujeres y hombres según áreas funcionales (departamentos)

**AREAS O DEPARTAMENTOS  
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
GERENCIA Y DIRECCION	1	25 %	1 %	3	75 %	1 %	4	1 %
GESTIÓN DE MATERIALES	1	25 %	1 %	3	75 %	1 %	4	1 %
PROYECTOS	1	10 %	1 %	9	90 %	2 %	10	2 %
PRODUCCIÓN/GENERAL	3	3 %	4 %	112	97 %	24 %	115	21 %
RECURSOS HUMANOS	4	29 %	6 %	10	71 %	2 %	14	3 %
DEPARTAMENTO DE REDES	0	0 %	0 %	90	100 %	19 %	90	17 %
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	13 %	1 %	7	88 %	1 %	8	1 %
RSU/GENERAL	13	6 %	19 %	203	94 %	43 %	216	40 %
ECONOMICO/FINANCIERO	5	63 %	7 %	3	38 %	1 %	8	1 %
SERVICIOS GENERALES	3	75 %	4 %	1	25 %	0 %	4	1 %
ATENCION AL CLIENTE	34	64 %	50 %	19	36 %	4 %	53	10 %
OBRAS	2	18 %	3 %	9	82 %	2 %	11	2 %
<b>TOTAL:</b>		<b>68</b> 13 %		<b>469</b> 87 %			<b>537</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

Analizar la distribución de las mujeres y los hombres en los grupos profesionales es necesario para identificar el peso de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y la posible incidencia de segregación vertical en la empresa, situación frecuente en el mercado de trabajo

Algunos ejemplos:

- La escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad puede llevar a reflexionar sobre la existencia de posibles obstáculos (por ejemplo, la escasa presencia de mujeres en la plantilla, un desajuste de la formación de las trabajadoras con las necesidades de dichos puestos, estereotipos de género respecto a la idoneidad de las mujeres para dirigir, etc ) sobre los que habrá que incidir en el Plan de Igualdad

La división tradicional de roles entre mujeres y hombres se traduce en el mercado laboral en el desempeño de diferentes profesiones que ha producido la

masculinización o feminización de sectores y áreas de trabajo, lo que se conoce como segregación horizontal. Ello hace necesario revisar la distribución de las mujeres y los hombres por áreas funcionales o departamentos en la empresa.

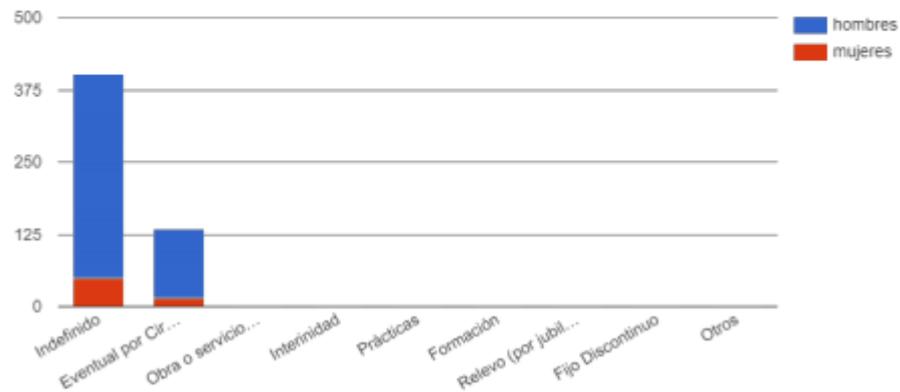
Algunos ejemplos:

- La presencia mayoritaria de las trabajadoras en determinadas áreas funcionales (por ejemplo, administración) y de los trabajadores en otras (por ejemplo, producción), indicaría la necesidad de trabajar en una definición objetiva de los puestos, en los canales de reclutamiento, las políticas de formación continua, o cualquier otro aspecto que pudiera estar incidiendo en esta situación.

### **c) Condiciones laborales**

#### **- Distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato**

**TIPO DE CONTRATO**  
*DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO*

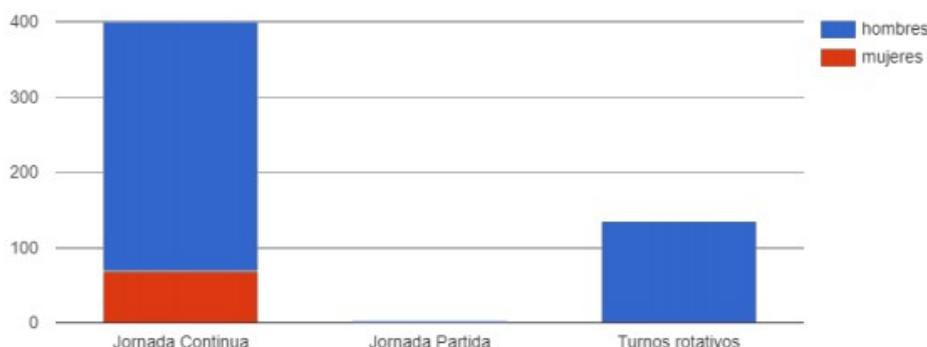


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Indefinido	49	12 %	78 %	354	88 %	75 %	403	75 %
Eventual por Circunstancias de la Producción	14	10 %	22 %	120	90 %	25 %	134	25 %
Obra o servicio determinado	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Interinidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Prácticas	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Formación	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Relevo (por jubilación)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Fijo Discontinuo	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Otros	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
<b>TOTAL:</b>	<b>63</b>	<b>12 %</b>		<b>474</b>	<b>88 %</b>		<b>537</b>	

**C:** Índice de concentración.  
**D:** Índice de distribución.

## - Distribución de mujeres y hombres por tipo de jornada

**TIPO DE JORNADA**  
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

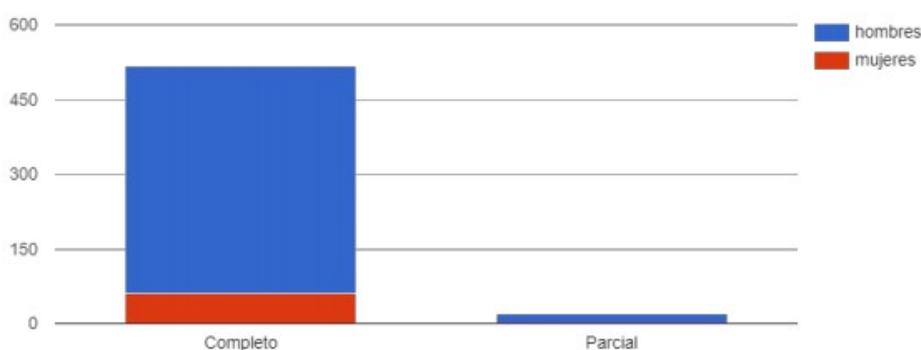


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Jornada Continua	69	17 %	100 %	331	83 %	71 %	400	74 %
Jornada Partida	0	0 %	0 %	2	100 %	0 %	2	0 %
Turnos rotativos	0	0 %	0 %	135	100 %	29 %	135	25 %
<b>TOTAL:</b>	<b>69</b>	<b>13 %</b>		<b>468</b>	<b>87 %</b>		<b>537</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

## - Tiempo de trabajo de trabajadoras y de trabajadores

**TIEMPO DE TRABAJO**  
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

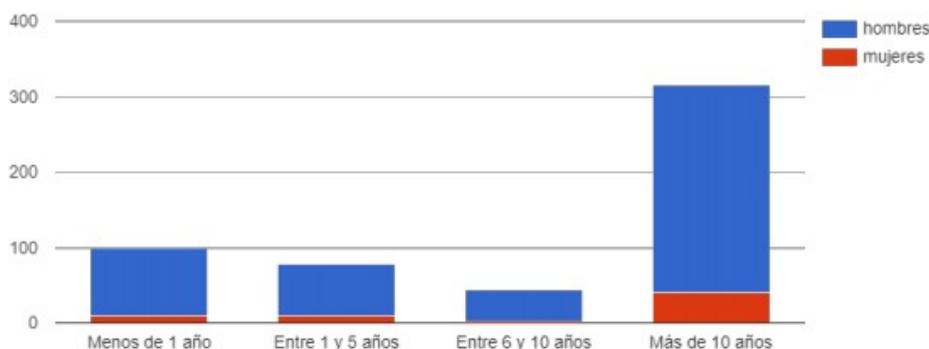


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Completo	62	12 %	98 %	455	88 %	96 %	517	96 %
Parcial	1	5 %	2 %	19	95 %	4 %	20	4 %
<b>TOTAL:</b>	<b>63</b>	<b>12 %</b>		<b>474</b>	<b>88 %</b>		<b>537</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

## - Antigüedad de la plantilla en la empresa

**ANTIGÜEDAD**  
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 1 año	10	10 %	16 %	89	90 %	19 %	99	18 %
Entre 1 y 5 años	9	12 %	15 %	69	88 %	14 %	78	15 %
Entre 6 y 10 años	2	5 %	3 %	42	95 %	9 %	44	8 %
Más de 10 años	40	13 %	66 %	276	87 %	58 %	316	59 %
<b>TOTAL:</b>		<b>61</b> 11 %		<b>476</b> 89 %			<b>537</b>	

**C: Índice de concentración.**  
**D: Índice de distribución.**

Una cuestión clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las características de los contratos laborales. Las estadísticas del mercado de trabajo<sup>1</sup> indican mayor inestabilidad en las relaciones contractuales de las mujeres con las empresas que los hombres ya que tienen más contratos temporales y contratos a tiempo parcial.

Algunos ejemplos:

- Si esa situación tiene un reflejo en nuestra empresa, (mayor inestabilidad contractual de las mujeres), será necesario averiguar si está ligada a una incorporación reciente de mujeres, o si es una práctica en la que influyen otras variables como el escaso desarrollo de medidas de conciliación, o estereotipos de género a la hora de la contratación, etc.
- Si en una empresa existe mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial entre las trabajadoras, será necesario indagar en otro tipo de datos como las responsabilidades familiares de hombres y mujeres, si este contrato va asociado a los determinados puestos de trabajo o es una opción que pueden elegir mujeres y hombres, etc., para conocer las causas y poder plantear las medidas adecuadas en el Plan de Igualdad.

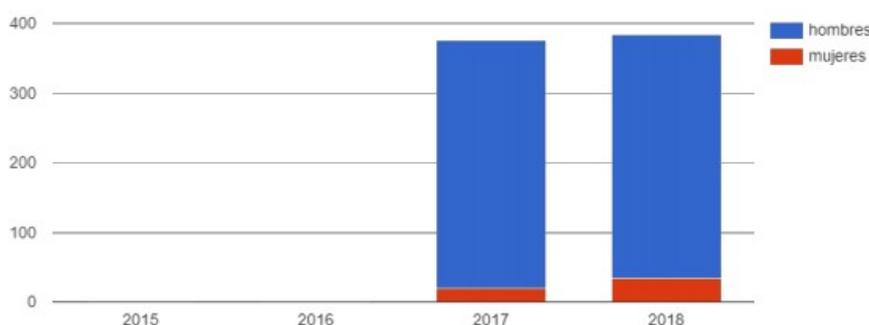
Al analizar las características de la plantilla identificamos...

- Si las mujeres y los hombres se distribuyen por igual en la empresa determinando, en su caso, donde están las diferencias y las causas a las que pueden deberse.
- Las fortalezas de la plantilla respecto al posicionamiento de las mujeres y de los hombres en la empresa para poner en marcha estrategias encaminadas a la igualdad.
- Algunas orientaciones sobre aspectos de la gestión de los recursos humanos en los que es necesario profundizar a lo largo del diagnóstico, por ejemplo, a través de fuentes cualitativas.

### 3.4.- Análisis de la gestión de los Recursos Humanos

#### a) Prácticas de reclutamiento y selección: procedimientos, instrumentos, criterios Acceso y permanencia (altas, bajas y motivos)

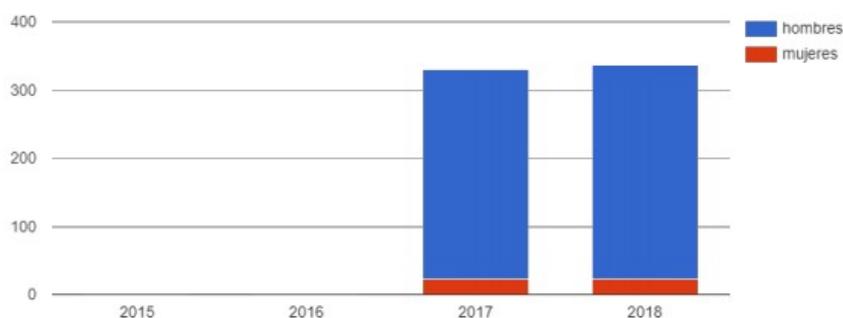
**ALTAS/INCORPORACIONES**  
*DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO*



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2016	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2017	20	5 %	37 %	355	95 %	50 %	375	49 %
2018	34	9 %	63 %	350	91 %	50 %	384	51 %
<b>TOTAL:</b>	<b>54</b>	<b>7 %</b>		<b>705</b>	<b>93 %</b>		<b>759</b>	

**C: Índice de concentración.**  
**D: Índice de distribución.**

**BAJAS**  
*DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO*

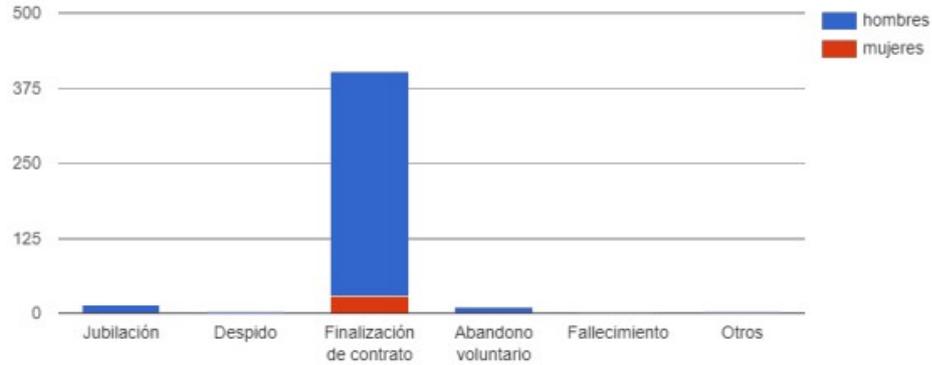


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2016	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2017	22	7 %	49 %	308	93 %	50 %	330	49 %
2018	23	7 %	51 %	314	93 %	50 %	337	51 %
<b>TOTAL:</b>	<b>45</b>	<b>7 %</b>		<b>622</b>	<b>93 %</b>		<b>667</b>	

**C: Índice de concentración.**  
**D: Índice de distribución.**

0

**MOTIVO DE LAS BAJAS**  
*DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO*

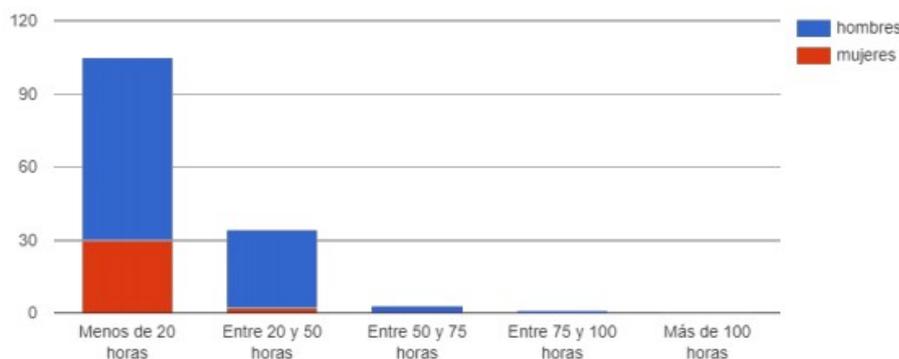


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Jubilación	0	0 %	0 %	14	100 %	4 %	14	3 %
Despido	0	0 %	0 %	2	100 %	1 %	2	0 %
Finalización de contrato	29	7 %	97 %	373	93 %	93 %	402	93 %
Abandono voluntario	0	0 %	0 %	10	100 %	3 %	10	2 %
Fallecimiento	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Otros	1	50 %	3 %	1	50 %	0 %	2	0 %
<b>TOTAL:</b>		<b>30</b> 7 %		<b>400</b> 93 %			<b>430</b>	

**C: Índice de concentración.**  
**D: Índice de distribución.**

## b) Prácticas de formación: tipo, tiempo, momento y lugar de impartición, ayudas

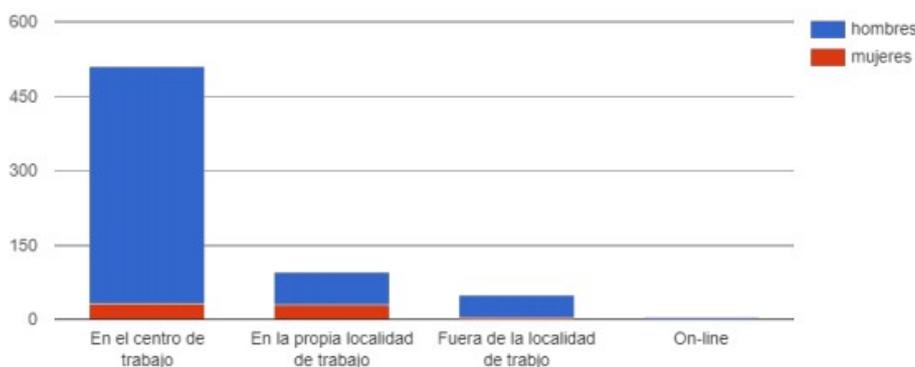
### NÚMERO DE HORAS PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Menos de 20 horas	30	29 %	94 %	75	71 %	68 %	105	73 %
Entre 20 y 50 horas	2	6 %	6 %	32	94 %	29 %	34	24 %
Entre 50 y 75 horas	0	0 %	0 %	3	100 %	3 %	3	2 %
Entre 75 y 100 horas	0	0 %	0 %	1	100 %	1 %	1	1 %
Más de 100 horas	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
<b>TOTAL:</b>		<b>32</b>		<b>111</b>			<b>143</b>	
		22 %		78 %				

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

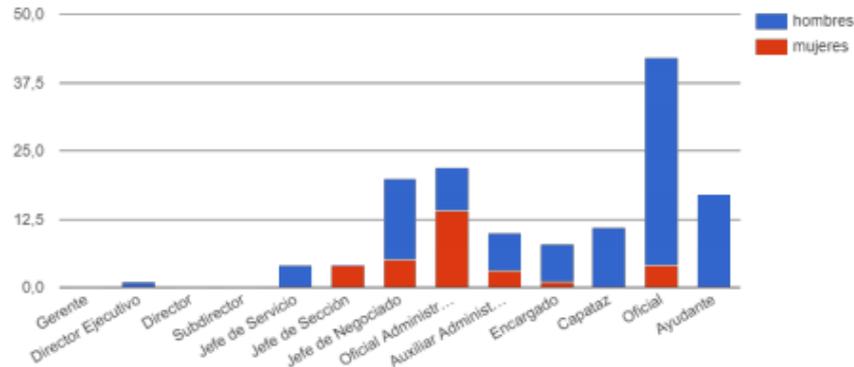
### LUGAR DE IMPARTICIÓN PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
En el centro de trabajo	31	6 %	49 %	479	94 %	81 %	510	78 %
En la propia localidad de trabajo	30	32 %	48 %	65	68 %	11 %	95	14 %
Fuera de la localidad de trabajo	2	4 %	3 %	46	96 %	8 %	48	7 %
On-line	0	0 %	0 %	3	100 %	1 %	3	0 %
<b>TOTAL:</b>		<b>63</b>		<b>593</b>			<b>656</b>	
		10 %		90 %				

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

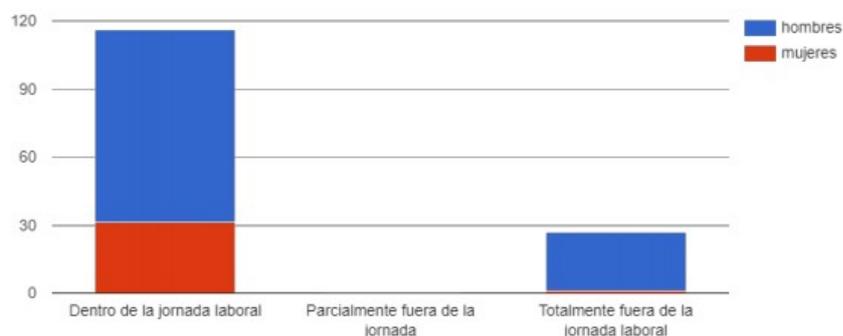
**NIVEL JERÁRQUICO DE PARTICIPANTES**  
**PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA**



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Gerente	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Director Ejecutivo	0	0 %	0 %	1	100 %	1 %	1	1 %
Director	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Subdirector	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Jefe de Servicio	0	0 %	0 %	4	100 %	4 %	4	3 %
Jefe de Sección	4	100 %	13 %	0	0 %	0 %	4	3 %
Jefe de Negociado	5	25 %	16 %	15	75 %	14 %	20	14 %
Oficial Administrativo	14	64 %	45 %	8	36 %	7 %	22	16 %
Auxiliar Administrativo	3	30 %	10 %	7	70 %	6 %	10	7 %
Encargado	1	13 %	3 %	7	88 %	6 %	8	6 %
Capataz	0	0 %	0 %	11	100 %	10 %	11	8 %
Oficial	4	10 %	13 %	38	90 %	35 %	42	30 %
Ayudante	0	0 %	0 %	17	100 %	16 %	17	12 %
<b>TOTAL:</b>		<b>31</b> 22 %		<b>108</b> 78 %			<b>139</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

**MOMENTO DE IMPARTICIÓN**  
**PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA**



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Dentro de la jornada laboral	31	27 %	97 %	85	73 %	77 %	116	81 %
Parcialmente fuera de la jornada	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Totalmente fuera de la jornada laboral	1	4 %	3 %	26	96 %	23 %	27	19 %
<b>TOTAL:</b>		<b>32</b> 22 %		<b>111</b> 78 %			<b>143</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

## c) Prácticas de promoción y desarrollo de carrera: niveles de destino y forma de acceso

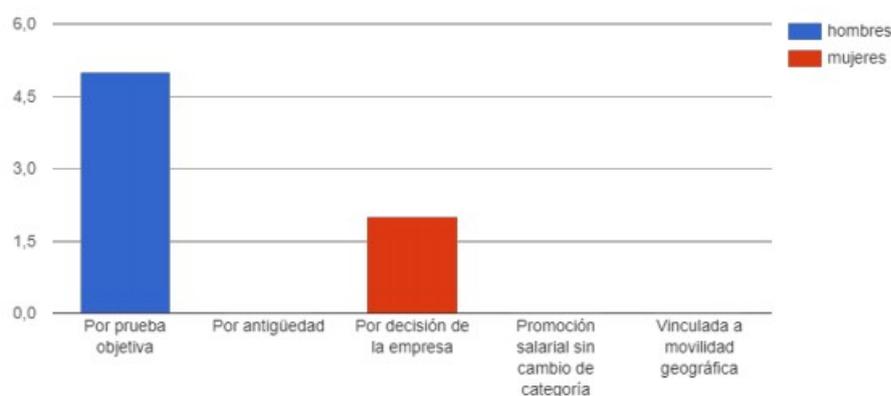
### PROMOCIONES DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
2015	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2016	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2017	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
2018	1	6 %	100 %	16	94 %	100 %	17	100 %
<b>TOTAL:</b>	<b>1</b>	<b>6 %</b>		<b>16</b>	<b>94 %</b>		<b>17</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

### TIPO DE PROMOCIONES DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

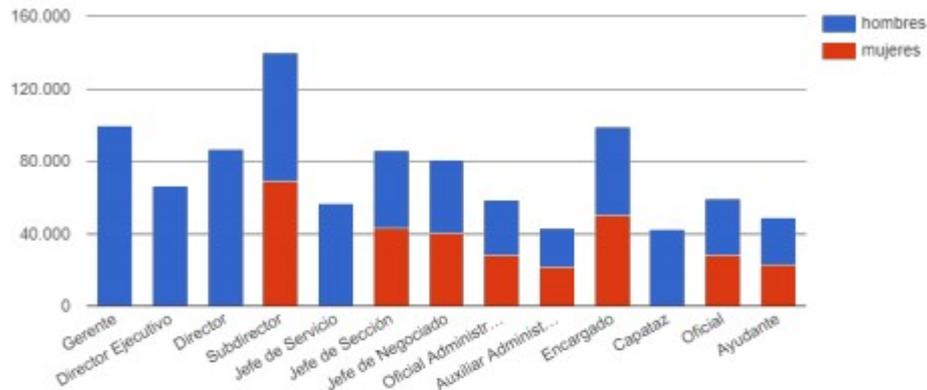


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Por prueba objetiva	0	0 %	0 %	5	100 %	100 %	5	71 %
Por antigüedad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Por decisión de la empresa	2	100 %	100 %	0	0 %	0 %	2	29 %
Promoción salarial sin cambio de categoría	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Vinculada a movilidad geográfica	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
<b>TOTAL:</b>	<b>2</b>	<b>29 %</b>		<b>5</b>	<b>71 %</b>		<b>7</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

## d) La política retributiva.

**SALARIO BASE**  
**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO**

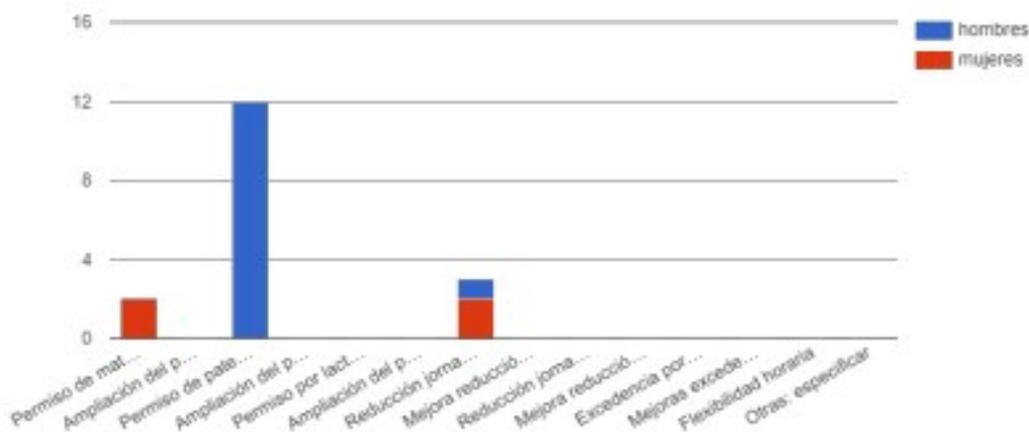


	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Gerente	0,00	0,00 %	0,00 %	99.602,66	100,00 %	15,00 %	99.602,66	10,31 %
Director Ejecutivo	0,00	0,00 %	0,00 %	66.026,27	100,00 %	9,95 %	66.026,27	6,84 %
Director	0,00	0,00 %	0,00 %	86.595,59	100,00 %	13,04 %	86.595,59	8,97 %
Subdirector	68.790,00	49,13 %	22,77 %	71.223,74	50,87 %	10,73 %	140.013,74	14,50 %
Jefe de Servicio	0,00	0,00 %	0,00 %	56.360,24	100,00 %	8,49 %	56.360,24	5,84 %
Jefe de Sección	42.966,94	49,95 %	14,23 %	43.056,73	50,05 %	6,49 %	86.023,67	8,91 %
Jefe de Negociado	40.173,53	49,77 %	13,30 %	40.549,54	50,23 %	6,11 %	80.723,07	8,36 %
Oficial Administrativo	28.181,61	48,34 %	9,33 %	30.121,81	51,66 %	4,54 %	58.303,42	6,04 %
Auxiliar Administrativo	21.334,90	49,45 %	7,06 %	21.813,23	50,55 %	3,29 %	43.148,13	4,47 %
Encargado	50.081,46	50,65 %	16,58 %	48.790,69	49,35 %	7,35 %	98.872,15	10,24 %
Capataz	0,00	0,00 %	0,00 %	42.118,96	100,00 %	6,34 %	42.118,96	4,36 %
Oficial	27.652,64	46,51 %	9,16 %	31.796,24	53,49 %	4,79 %	59.448,88	6,15 %
Ayudante	22.862,64	47,00 %	7,57 %	25.776,28	53,00 %	3,88 %	48.638,92	5,04 %
<b>TOTAL:</b>	<b>302.043,72</b>	<b>31,27 %</b>		<b>663.831,98</b>	<b>68,73 %</b>		<b>965.875,70</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

## e) Prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: tipología y uso de las medidas

**UTILIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (contempladas en la empresa)  
RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA POR SEXO**



	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	TOTAL	D %	C %	TOTAL	D %	C %	TOTAL	C %
Permiso de maternidad (Ley)	2	100 %	50 %	0	0 %	0 %	2	12 %
Ampliación del permiso de maternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso de paternidad (Ley)	0	0 %	0 %	12	100 %	92 %	12	71 %
Ampliación del permiso de paternidad	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Permiso por lactancia (Ley)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Ampliación del permiso de lactancia	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de menores (Ley)	2	67 %	50 %	1	33 %	8 %	3	18 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de menores	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Reducción jornada por cuidado de personas dependientes (Ley)	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejora reducción de jornada por cuidado de personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Mejoras excedencia por cuidado de otras personas dependientes	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Flexibilidad horaria	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
Otras: especificar	0	0 %	0 %	0	0 %	0 %	0	0 %
<b>TOTAL:</b>		<b>4</b>	<b>24 %</b>		<b>13</b>	<b>76 %</b>	<b>17</b>	

C: Índice de concentración.  
D: Índice de distribución.

### 3.5.- Análisis de las Opiniones y actitudes de la plantilla

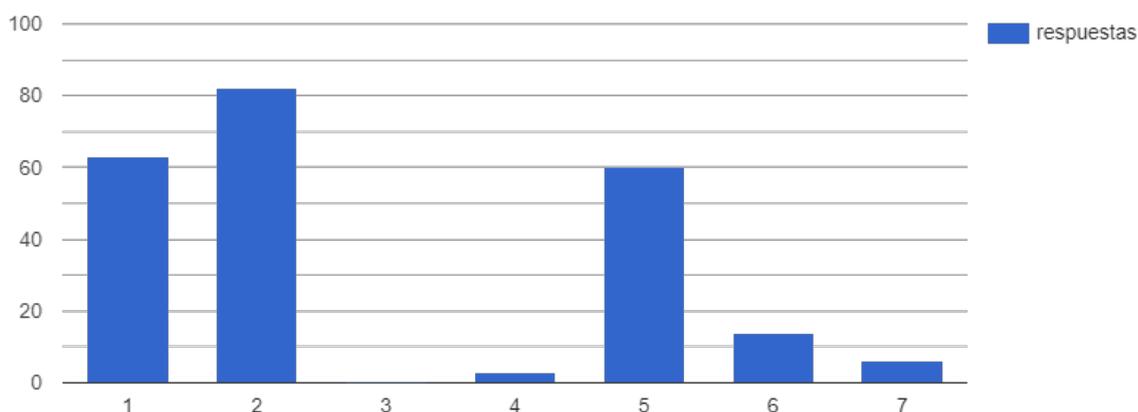
#### RESULTADOS del Cuestionario de opinión a la Plantilla

Cuestionarios respondidos: 285

#### SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

#### 1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal?

Marque una sola respuesta



1. La tendencia de las empresas a contratar hombres	63	27,63 %
2. Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar	82	35,96 %
3. Las mujeres tienen un nivel de formación más bajo	0	0,00 %
4. Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo	3	1,32 %
5. Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres	60	26,32 %
6. No hay ninguna razón en concreto, es casualidad	14	6,14 %

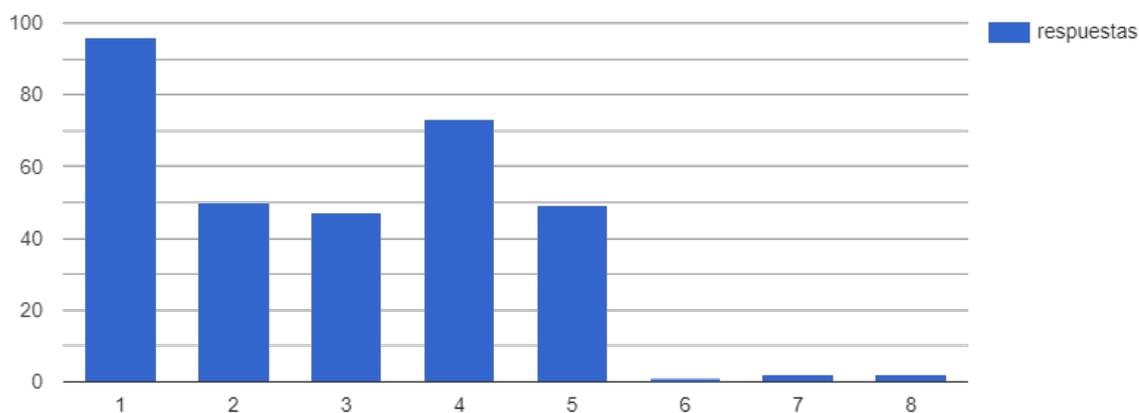
7. Las empresas privadas la tendencia es contratar a hombres, sobre todo por compatibilizar las mujeres la vida laboral con la familiar, son perjudicadas en los trabajos más físicos.

Un conjunto formado por la 2 y la 5

Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar los diferentes papeles que la sociedad históricamente dio a hombres y mujeres Creo que el hombre y la mujer son iguales en el trabajo Hay más puesto de trabajo exclusivo para hombres, bien sea por una cuestión física o por una cuestión de gustos. En el sector de la construcción y derivados no suele haber mujeres que lo ejerzan.	6	2,63 %
---	---	--------

## 2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación?

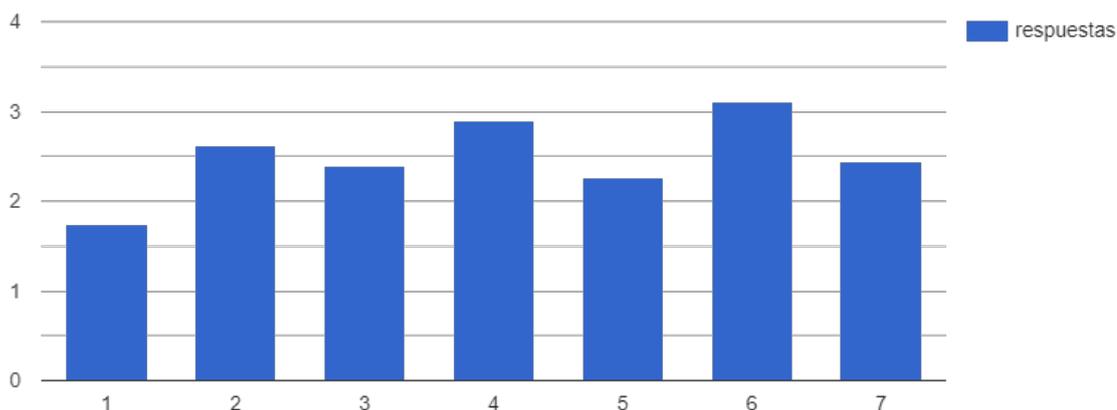
Seleccione como máximo 2 respuestas



1. Educando en igualdad desde la escuela	96	30,00 %
2. Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones	50	15,63 %
3. Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada	47	14,69 %
4. Con empresas comprometidas por la igualdad	73	22,81 %
5. Con leyes y normas que promuevan la igualdad	49	15,31 %
6. No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola	1	0,31 %
7. No creo necesario mejorar la situación	2	0,63 %
8. <b>Poniendo en práctica medidas para la VERDADERA CONCILIACIÓN FAMILIAR</b> <i>Educando en igualdad desde las escuelas.</i>	2	0,63 %

### 3. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral

Indique en cada caso si está *Muy de acuerdo* (1), *Bastante de acuerdo* (2), *Poco de acuerdo* (3) o *Nada de acuerdo* (4)



#### 1. La maternidad

110	66	23	16	1,74
-----	----	----	----	------

#### 2. La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral

43	53	58	57	2,61
----	----	----	----	------

#### 3. La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres

36	83	68	25	2,39
----	----	----	----	------

#### 4. El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos

23	49	71	71	2,89
----	----	----	----	------

#### 5. Las responsabilidades familiares y/o domésticas

50	89	42	32	2,26
----	----	----	----	------

#### 6. El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo

23	33	55	101	3,10
----	----	----	-----	------

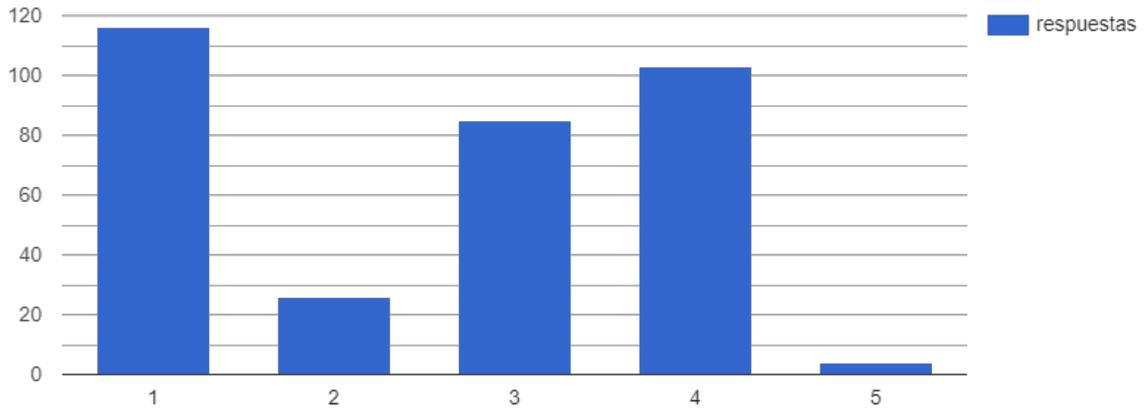
#### 7. El machismo en la sociedad en general

42	68	72	32	2,44
----	----	----	----	------

- 1. *Muy de acuerdo*
- 2. *Bastante de acuerdo*
- 3. *Poco de acuerdo*
- 4. *Nada de acuerdo*

**4. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?**

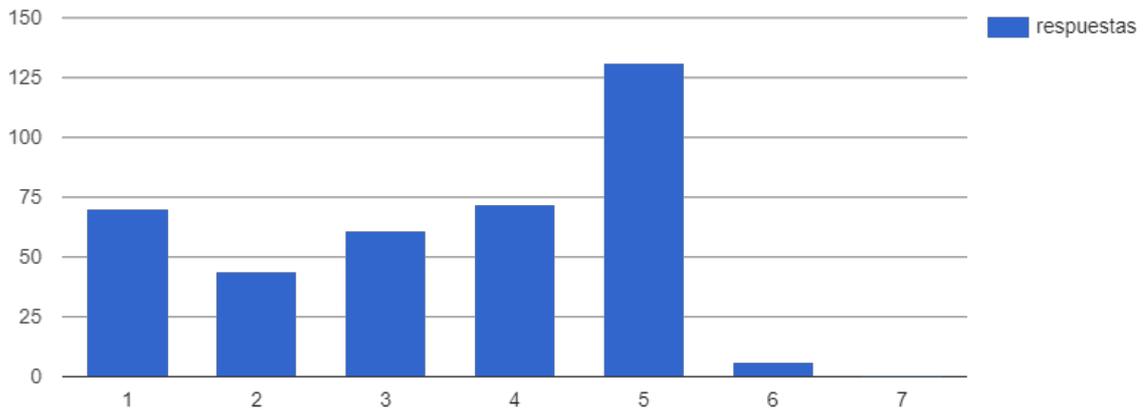
*Puede señalar varias respuestas*



1. Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral	116	34,73 %
2. Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral	26	7,78 %
3. Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres	85	25,45 %
4. Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral	103	30,84 %
5. No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales	4	1,20 %

## 5. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

*Máximo 3 medidas*

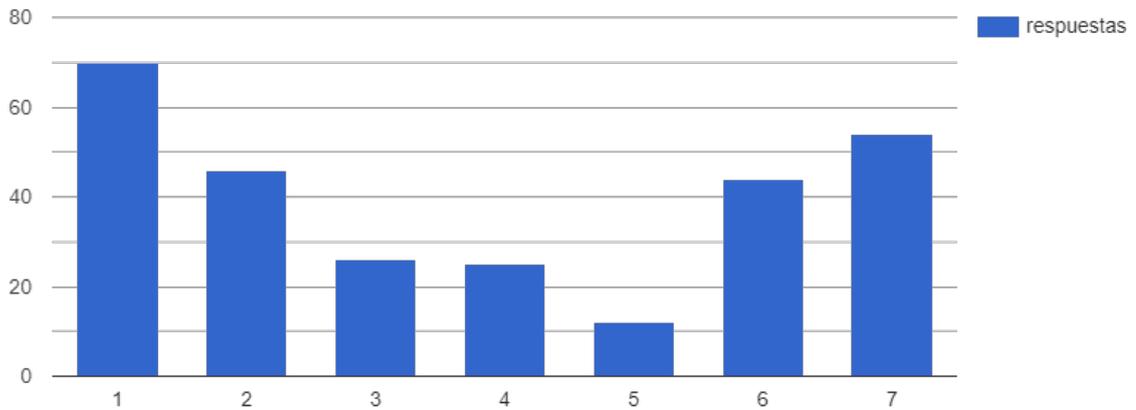


1. Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas	70	18,23 %
2. Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas	44	11,46 %
3. Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración	61	15,89 %
4. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	72	18,75 %
5. Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas	131	34,11 %
6. Incorporar un lenguaje no sexista	6	1,56 %
7.	0	0,00 %

## LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

### 6. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?

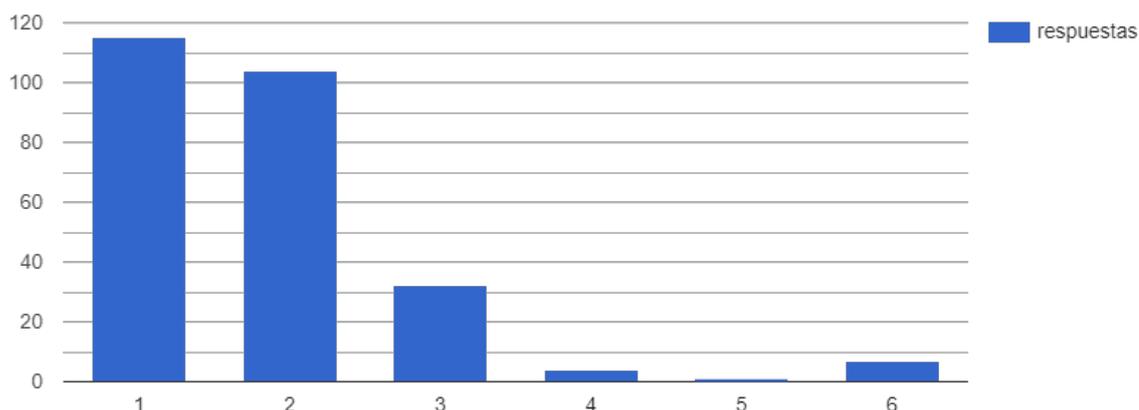
*Máximo 3 respuestas*



1. Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres	70	25,27 %
2. Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia	46	16,61 %
3. Sí, porque introduce un lenguaje no sexista	26	9,39 %
4. Sí, porque está realizando una auditoría de género	25	9,03 %
5. No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres	12	4,33 %
6. No es necesario porque ya hay igualdad	44	15,88 %
7. No sé, lo desconozco	54	19,49 %

## 7. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?

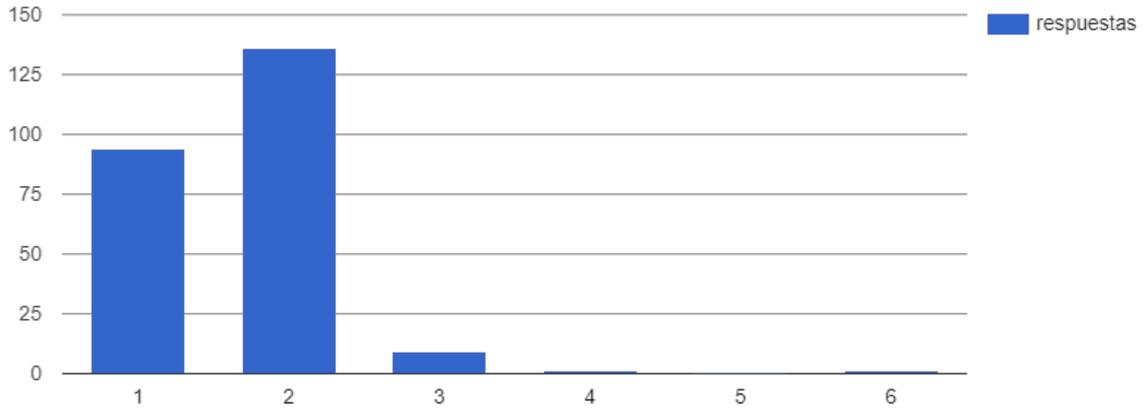
*Puede señalar varias respuestas*



1. Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del	115	43,73 %
2. Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc	104	39,54 %
3. No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres	32	12,17 %
4. No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa	4	1,52 %
5. No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa	1	0,38 %
6. No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres	7	2,66 %

## 8. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?

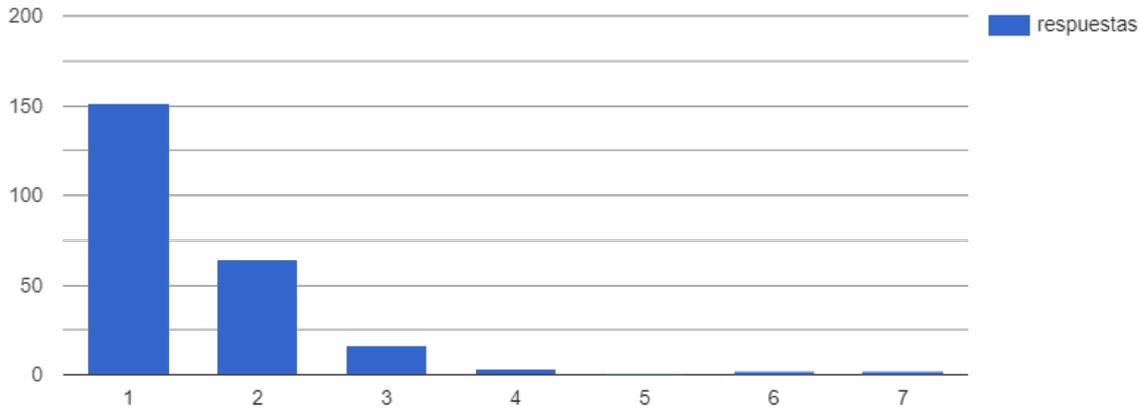
*Máximo tres respuestas*



1. Sí, porque atiende todas las peticiones	94	39,00 %
2. Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme	136	56,43 %
3. No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres	9	3,73 %
4. No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres	1	0,41 %
5. No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres	0	0,00 %
6. No, porque la realiza fuera de horario laboral	1	0,41 %

## 9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?

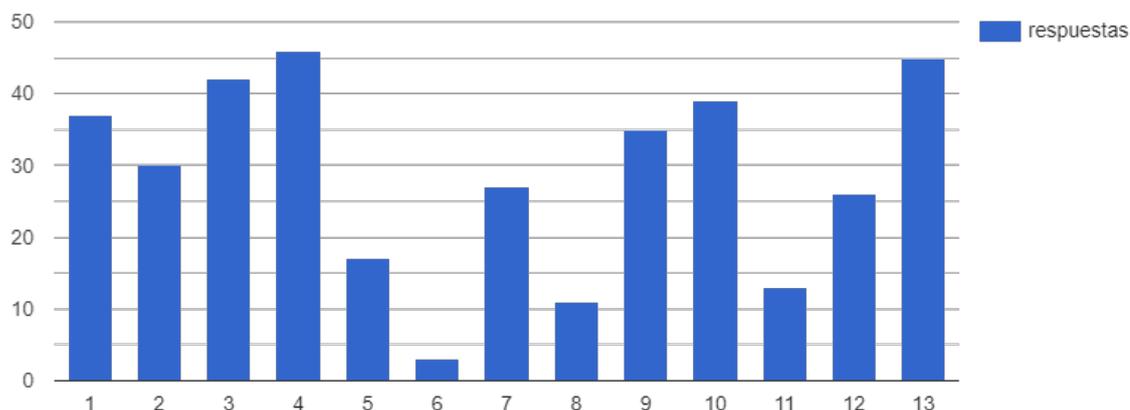
*Máximo tres respuestas*



1. Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo	151	63,45 %
2. Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres	64	26,89 %
3. No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	16	6,72 %
4. No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	3	1,26 %
5. No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	0	0,00 %
6. No, porque las mujeres parecen tener menos interés	2	0,84 %
7. No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	2	0,84 %

## 10. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal

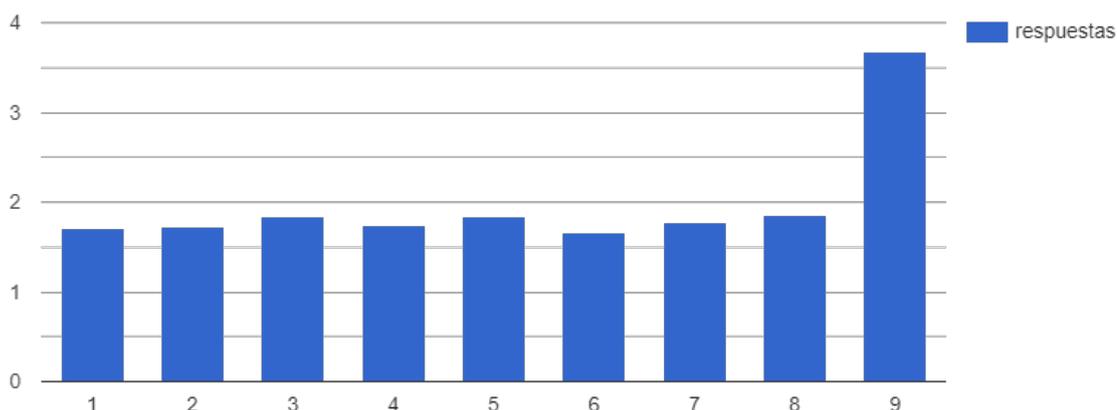
*Puede señalar varias respuestas*



1. Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	37	9,97 %
2. Sí, organiza la formación en horario de trabajo	30	8,09 %
3. Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	42	11,32 %
4. Sí, acepta reducciones de jornada	46	12,40 %
5. Sí, a través de ayudas económicas	17	4,58 %
6. Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros)	3	0,81 %
7. Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	27	7,28 %
8. Si, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación	11	2,96 %
9. Si, promueve que tanto las mujeres como los hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación	35	9,43 %
10. Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad	39	10,51 %
11. No, aunque ha habido algún caso particular	13	3,50 %
12. No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	26	7,01 %
13. No sé, lo desconozco	45	12,13 %

## 11. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres

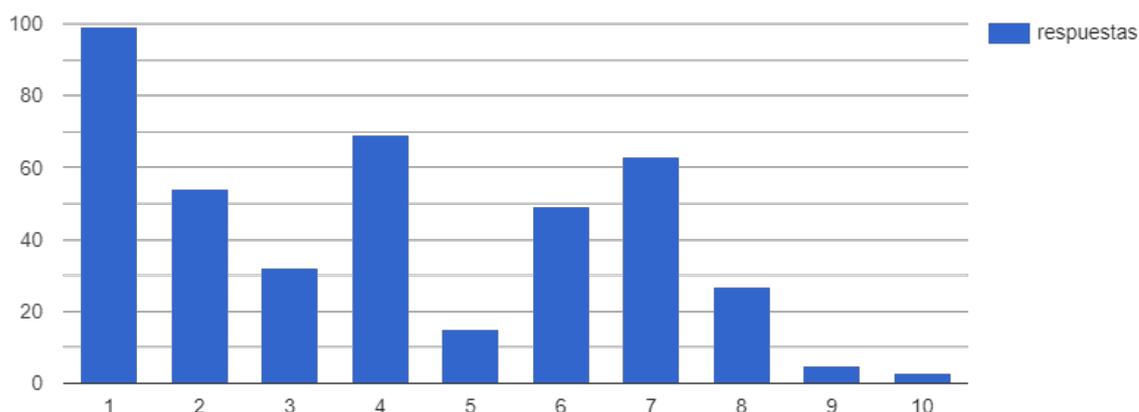
Indique en cada caso si está *Muy de acuerdo* (1), *Bastante de acuerdo* (2), *Poco de acuerdo* (3) o *Nada de acuerdo* (4)



1. Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas	94	63	30	4	1,71
2. Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas	90	73	17	10	1,72
3. Puede mejorar el clima laboral	74	80	27	8	1,84
4. Puede sensibilizar y cambiar actitudes	80	80	27	2	1,74
5. Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc	71	82	27	7	1,84
6. Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras	92	78	15	6	1,66
7. Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones	79	80	18	10	1,78
8. Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	81	67	29	12	1,85
9. No creo que sirva para nada	10	6	15	143	3,67

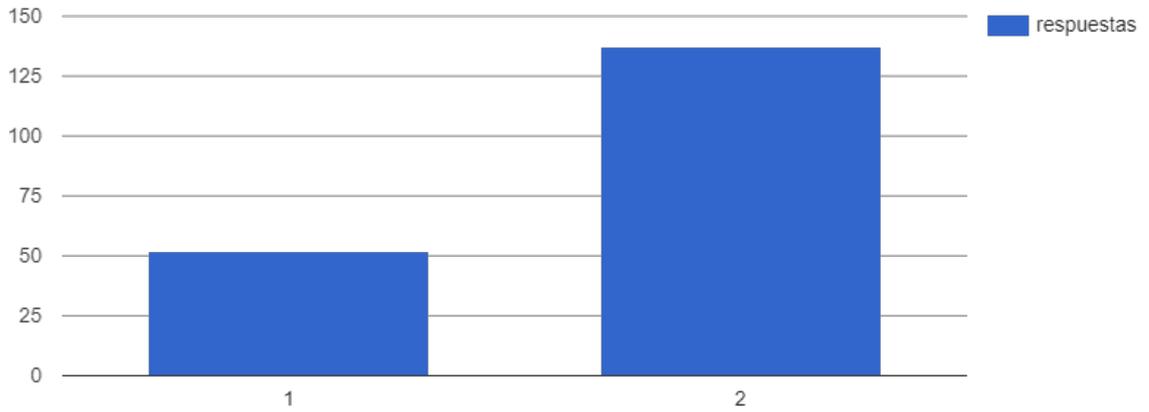
## 12. Como se comentaba al principio, la empresa está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad?

Máximo 3 respuestas



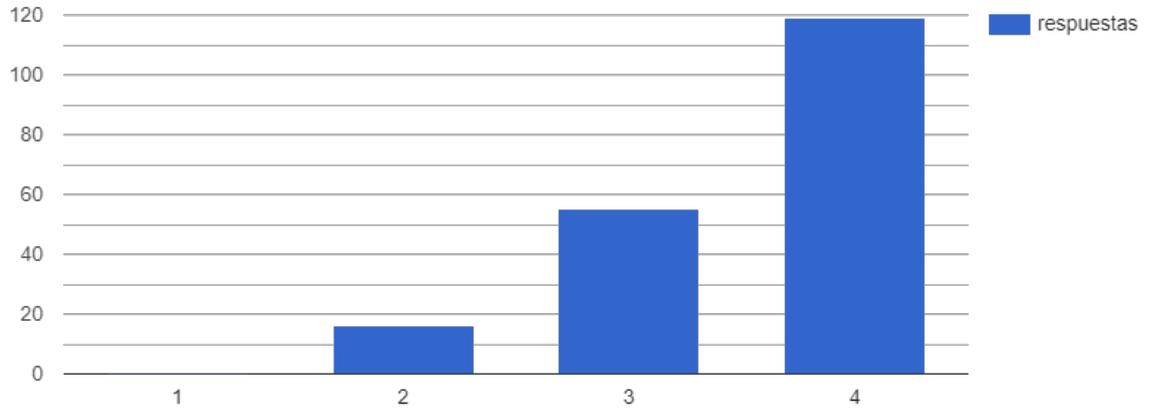
1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos	99	23,80 %
2. Mejorar la gestión de los recursos humanos	54	12,98 %
3. Mejorar el clima laboral	32	7,69 %
4. Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo	69	16,59 %
5. Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc	15	3,61 %
6. Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa	49	11,78 %
7. Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras	63	15,14 %
8. Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la empresa	27	6,49 %
9. Ninguna	5	1,20 %
10. <b>NECESIDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD, SIN TENER EN CUENTA GENERO. DEBERIA DESARROLLAR UN PLAN DE IGUALDAD SIN TENER EN CUENTA EL GENERO. MEJORARIA BASTANTE EL CLIMA LABORAL. No lo sé</b>	3	0,72 %

### 13. Sexo



1. Mujer	52	27,51 %
2. Hombre	137	72,49 %

## 14. Edad

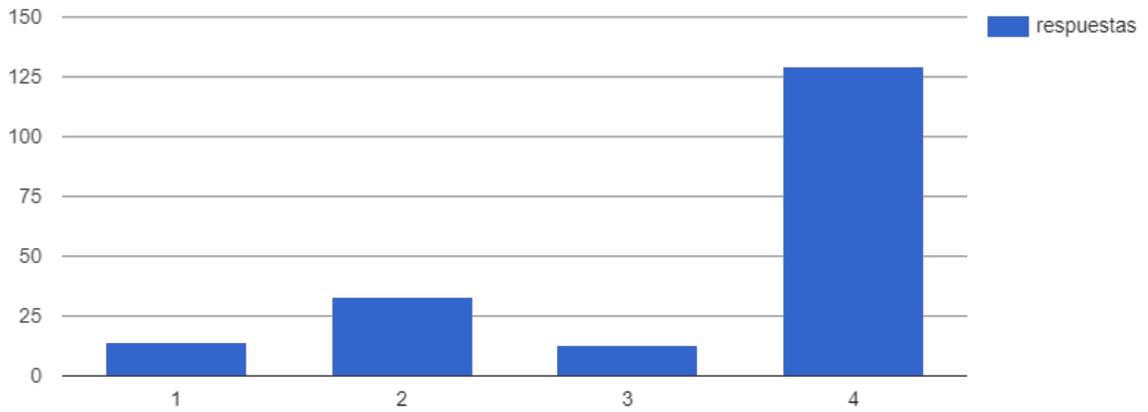


1. Menos de 25 años	0	0,00 %
2. De 25 a 34 años	16	8,42 %
3. De 35 a 44 años	55	28,95 %
4. Más de 45 años	119	62,63 %

## 15. Indique el nº de personas dependientes que tiene a su cargo

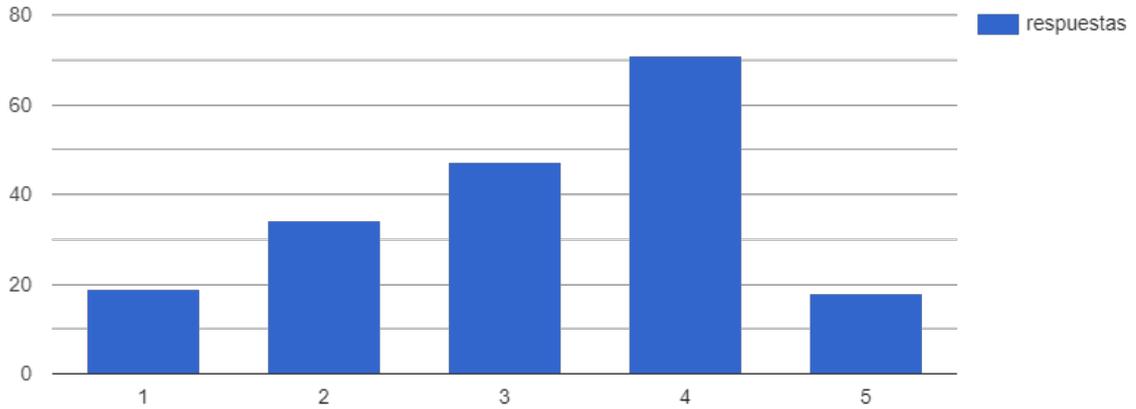
	valor.- Num respuestas	Respuestas
1. Menores de 3 años	0.- 31	42
	1.- 10	
	2.- 1	
2. Menores entre 3 y 14 años	0.- 27	109
	1.- 39	
	2.- 35	
	3.- 6	
	4.- 1	
	13.- 1	
3. Mayores dependientes	0.- 28	78
	1.- 25	
	2.- 24	
	3.- 1	
4. Personas con discapacidad	0.- 28	39
	1.- 10	
	2.- 1	
5. Personas enfermas crónicas	0.- 27	36
	1.- 8	
	2.- 1	

## 16. Antigüedad en la empresa



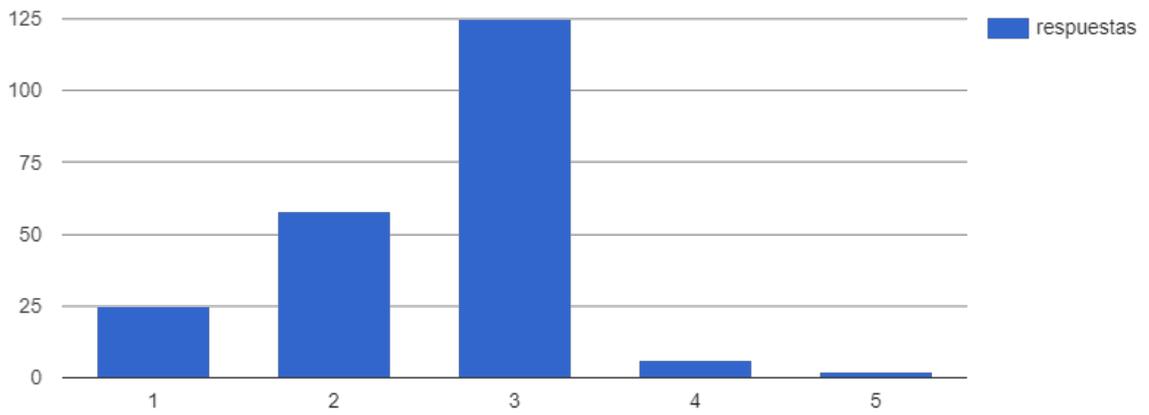
1. Menos de 1 año	14	7,41 %
2. Entre 1 y 5 años	33	17,46 %
3. Entre 6 y 10 años	13	6,88 %
4. Más de 10 años	129	68,25 %

## 17. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?

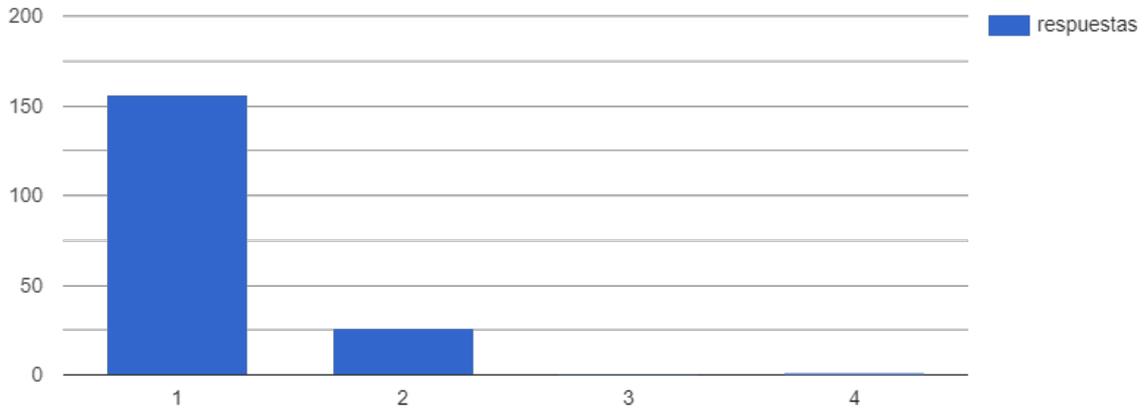


1. Personal de dirección	19	10,05 %
2. Personal de Mando Intermedio	34	17,99 %
3. Personal Técnico	47	24,87 %
4. Personal Administrativo	71	37,57 %
5. Personal no cualificado	18	9,52 %

### 18. ¿En qué departamento desarrolla su trabajo?

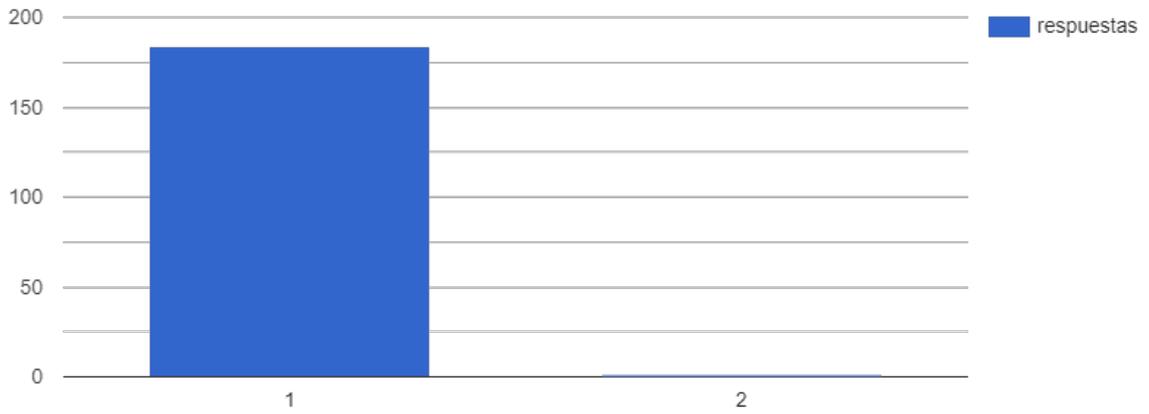


## 19. Qué tipo de contrato laboral tiene?



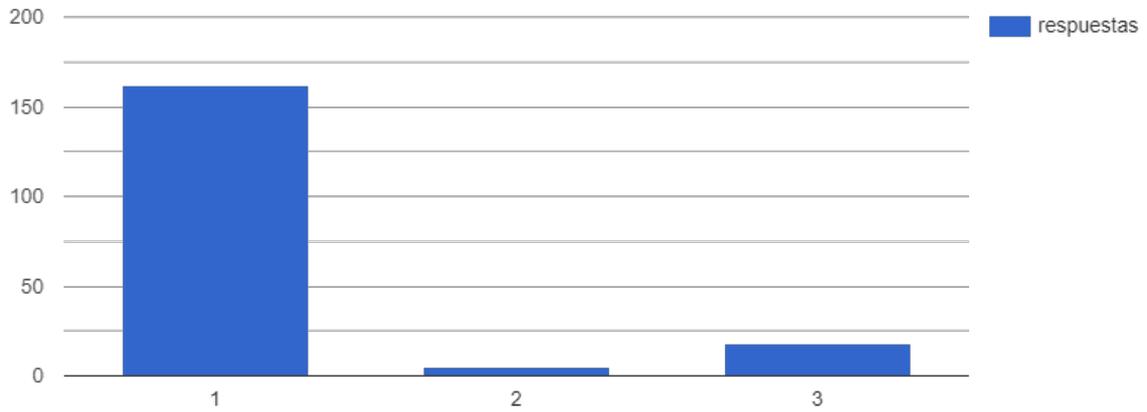
1. Fijo/ Indefinido	156	85,25 %
2. Temporal	26	14,21 %
3. Fijo discontinuo	0	0,00 %
4. <i>Contrato de relevo</i>	1	0,55 %

## 20. ¿Trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial?



1. Tiempo completo	184	99,46 %
2. Tiempo parcial	1	0,54 %

## 21. ¿Cómo es su jornada de trabajo?



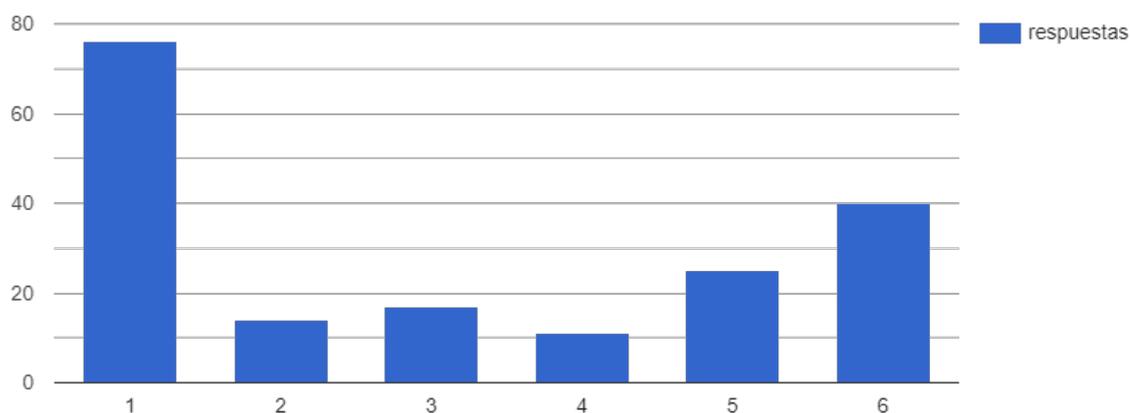
1. Continua	162	87,57 %
2. Partida	5	2,70 %
3. Turnos rotativos	18	9,73 %

**22. Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa en los últimos 5 años, indique si...**

	valor.- Num respuestas	Respuestas
1. Ha ascendido, promocionado	NO .- 87 SI .- 42	129
2. Ha cambiado de puesto	NO .- 82 SI .- 43	125
3. Ha aumentado su salario	NO .- 64 SI .- 64	128
4. Ha mejorado su horario	NO .- 97 SI .- 23	120

## 23. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa?

*Respuesta única*



1. Sí, creo que tengo posibilidades	76	41,53 %
2. Sí, estoy en proceso de promoción	14	7,65 %
3. No, no me interesa	17	9,29 %
4. No, hay personas más preparadas	11	6,01 %
5. No, no creo que le interese a la empresa	25	13,66 %
6. No, no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto	40	21,86 %

#### **4.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

1.- Obedece a CUMPLIMIENTO NORMATIVO y las ayudas y subvenciones favorecen su elaboración.

2.- Equilibrio en plantilla según LO 3/2007 y acorde a CNAE

3.- Más medidas en CORRESPONSABILIDAD, RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN y FORMACIÓN.

4.- Formación e información en igualdad de oportunidades, contenido del plan de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.

- Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.
- Información sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad.
- Procedimientos de reclutamiento y selección inclusivos.

5.- Medidas más INNOVADORAS:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Retribución

6.- SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN de las medidas.

## 5.- PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN AL**

#### **ACCESO A LA EMPRESA**

**1 • Establecer medidas de acción positiva** consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.

Aplicar la **perspectiva de género** en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.

**2 • Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.** SAE + GIAHSA

**3 • Potenciar la participación** femenina en los **tribunales** o comités de selección. COMISION EVALUADORA ver datos que se solicitaran mensualmente a RRHH.

#### **ACCIONES DOCUMENTALES TRIMESTRALMENTE:**

- Hacer un **seguimiento** del número de **solicitudes recibidas y contrataciones realizadas** por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
- Establecer la **revisión periódica** del **equilibrio por sexos de la plantilla**, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

### **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

- Acordar el **fomento** de la **contratación indefinida**, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral.
- Adoptar medidas para **Rejuvenecer a la plantilla.**

## **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- **Establecer criterios claros**, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los **procesos de promoción** asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la **participación de la comisión de igualdad en el proceso**.
- **Facilitar la promoción interna** de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
- **Informar a través de la WEB** (portal empleado) **plazas a nivel interno** “Desarrollo de carrera”.
- Establecer **medidas de acción positiva** en las **bases de la promoción interna**, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.

En Igualdad formación y Igualdad valoración los criterios de la “Antigüedad en la empresa y ser mujer” pesan lo mismo.

## **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN**

- Potenciar la **formación en igualdad de oportunidades** al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
- **Informar y anunciar públicamente** la **oferta formativa** de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. **Dentro de la web incluir calendario de formación (cursos y plazos de inscripción)**.
- Permitir acceder a toda la plantilla a través del PORTAL DEL EMPLEADO o similar **incluir su formación** y actualizarla periódicamente.
- Programar **acciones formativas** específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- **Elaboración de herramientas** o estudios de **detección de necesidades formativas** de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.

## CURSOS PRIORITARIOS

- 1.- Igualdad de oportunidades
- 2.- Lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo
- 3.- Eliminación de prejuicios y de ideas preconcebidas
- 4.- Brecha de género y desigualdad

## **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Para GIAHSA, la **conciliación es un derecho individual no solo de mujeres sino también de hombres**. Debemos fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación sexual en el mercado laboral.

### **A) Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación**

- **Informar a toda la plantilla** de los **cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores** por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. **Garantizar** que todos estos derechos sean **accesibles** a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

### **B) Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo**

**B.1. Adaptación de la jornada** Art. 34.8 ET: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. Para que este derecho tenga su eficacia práctica debe **concretarse** en **propuestas de medidas y negociación convenio colectivo** los contenidos y la forma en que se puede adoptar la jornada de trabajo. Entre las recomendaciones que hacemos desde GIAHSA señalamos:

- Celebración de las **reuniones de trabajo** durante el **horario laboral**.
- **Impartir la formación**, en la medida de lo posible, en **horario laboral** o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares. En los casos en no es posible estas opciones establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.

- Permitir la **adaptación de la jornada** para la asistencia a los **cursos de formación**.

### **C) Acciones transversales**

- **Difundir** a toda la plantilla las **medidas y derechos** reconocidos en la **legislación vigente** y en el respectivo **convenio colectivo** de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.
- Realizar **estudios de detección de necesidades** en materia **conciliación de la vida laboral, personal y familiar** de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencia detectadas.
- Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, **fomentar campañas** específicas de **sensibilización dirigidas a los hombres** para que hagan **usos de medidas y derechos laborales de conciliación**.
- **Mantener** el derecho a todos los **beneficios sociales**, como si se estuviera en activo, durante los **periodos** de suspensión por riesgo durante el **embarazo o lactancia**, así como por **maternidad o paternidad** y durante las **excedencias por cuidado de hijos u otros familiares**.

### **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA SALUD LABORAL - ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

- Realizar una **evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos** desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida **eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos**, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente) y sin que suponga un aumento de turnos nocturnos para el resto del personal.

#### **Acoso sexual y moral por razón de sexo**

- **Elaboración** de una **declaración de principios** con el objetivo de **mostrar el compromiso**, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- **Comunicación efectiva** de la **declaración de principios** a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse.
- **Elaborar**, mediante negociación colectiva, un **protocolo de prevención y actuación** en caso de **acoso sexual y/o moral** y difusión del mismo a

toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

- **Difusión** a la plantilla del **protocolo de acoso sexual y/o moral** negociado en la empresa a través de **folletos** o cualquier soporte que se estime oportuno.

### **POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A COMUNICACIÓN/IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA**

- **Difusión del Plan de igualdad** a toda la plantilla.
- **Campaña de información** a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.
- **Elaboración** de un **manual de comunicación no sexista** para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- **Revisión y corrección** de los **textos del convenio colectivo** y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
- Considerar como **accidente laboral** el tiempo que permanezca en **tratamiento psicológico** la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

#### **Vestuario profesional**

- No se establecerá **ninguna diferencia** entre la **ropa** que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
- Adaptar el **vestuario** a las características físicas especiales de la mujer en **estado de gestación**

# PLAN DE IGUALDAD

## I. ANTECEDENTES.

En enero de 2016, GIAHSA pone en marcha el VIII Convenio Laboral GIAHSA (2016-2020) donde en su Anexo IX se recogen las primeras referencias al Plan de Igualdad.

GIAHSA ha manifestado públicamente, su compromiso por garantizar la igualdad entre los hombres y las mujeres que forman parte de la plantilla mediante la firma el pasado 6 de Febrero de 2020 del documento de “GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN”. La empresa cuida para que todos aquellos aspectos que inciden en la plantilla que la compone estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos. El objetivo es generar empleo de calidad, en un entorno de trabajo firme.

En este marco, la tolerancia y la promoción de la diversidad inseparable a una compañía como GIAHSA y la persecución constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de GIAHSA.

Con la firma de este Plan de Igualdad, tanto GIAHSA como los sindicatos vuelven a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Previamente y para el cumplimiento de los objetivos marcados, la Comisión de Igualdad de GIAHSA ha realizado un Diagnóstico. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.

Entre otras materias, se debe trabajar especialmente:

a) Favorecer la incorporación del genero menos representado en cada colectivo e impulsar la incorporación del sexo menos representado en puestos de responsabilidad.

b) Formación en materia de Igualdad, incluyendo en esta la igualdad de oportunidades en la formación continua.

c) Favorecer la corresponsabilidad y conciliación familiar.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para conseguir esto, el Plan de Igualdad considera y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre con la representación de los trabajadores, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación.

## II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

. Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.

. Impulsar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

. Fomentar y mejorar las posibilidades de acceso y desarrollo de hombres y mujeres a puestos de superior categoría, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.

. Establecer acciones para suprimir las medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de GIAHSA.

. Mantener las medidas actuales de equiparación salarial entre mujeres y hombres que ostentan la misma categoría.

. Intensificar el compromiso de igualdad asumido por GIAHSA, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de impulsar el principio de igualdad de oportunidades.

### III. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

#### 1. ACCESO A LA EMPRESA

1.1. Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres y hombres en aquellos puestos donde su representación es menor.

##### **Acciones:**

1.1.1. **Establecer** medidas de **acción positiva** consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula **hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos**. Como norma general, dar **prioridad al sexo menos representado**.

Aplicar la perspectiva de género en **las bases de las convocatorias de empleo**, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.

1.1.2. **Confeccionar anuncios y demandas de empleo** de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien **con lenguaje no sexista**. Actualmente las ofertas se gestionan a través del Servicio Andaluz de Empleo.

1.1.3. **Potenciar la participación femenina** en la **COMISION EVALUADORA**. Se acuerda la presencia de algún miembro femenino que pertenezca a la Comisión de Igualdad. *Se establece el compromiso de la presencia de una mujer encargada en las entrevistas/selecciones del Dpto de RRHH (aportará la parte de selección de personal y de formación).*

#### **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- Hacer un seguimiento trimestral del número de ofertas realizadas, solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección medidas de acción positiva se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

## 2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

### 2.1. Acordar el fomento de la contratación indefinida.

#### **Acciones:**

2.1.1. **Establecer porcentajes de conversión** de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral.

En la actualidad esta conversión viene establecida legalmente por la tasa de reposición y se acuerda adoptar medidas para mejorar esta tasa.

### 2.2. Desarrollo y captación de talentos

#### **Acciones:**

2.2.1. **Crear programas de identificación de talento** interno/externo que permitan **disponer de una base** de mujeres y hombres con potencial.

## **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- En el plazo máximo de 1 año deberán estar listos los mencionados programas.

- Campaña identificación talento interno: desde recursos humanos se realizará alguna actuación donde se informe de las renovaciones de formaciones y aspiraciones de los trabajadores, integrando a sus responsables para que comuniquen posibles talentos mediante evaluaciones de desarrollo, encuestas o entrevistas.

- Campaña de identificación de talento externo: se realizará desde el inicio de ciclos formativos para poner en conocimiento los posibles talentos.

## 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1. Establecer criterios transparentes, justos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.

- Se verificará la cualificación Académica/Aptitudes. La Cualificación viene dada actualmente por la VPT (se realizará un mapa competencial).

- Con la puesta en marcha del Plan de formación, se detectarán necesidades formativas por departamento.

### Acciones:

3.1.1. Contar siempre con la **participación de la comisión de igualdad** en el **proceso de promoción**.

3.1.2. Establecer **criterios claros** para ejercer “**superior categoría**”. Desde recursos humanos se solicitará al Jefe de Servicio la **motivación/justificación** de la elección de esta superior categoría debiendo ser similar entre hombres y mujeres de la plantilla.

3.2. Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con personal externo a la empresa.

### Acciones:

3.2.1. **Informar** a través de la WEB (**portal empleado**) plazas a nivel interno “Desarrollo de carrera”. En la actualidad se realiza a través del tablón de anuncios y del portal empleado.

3.2.2. **Informar, formar y motivar** a grupos menos representados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

3.3. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

### Acciones:

3.3.1. Crear **programas de identificación de talento interno** que permitan disponer de una base de mujeres y hombres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad.

3.3.2. Crear **programas de desarrollo de habilidades** enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.3.3. Establecer **medidas de acción positiva** en las bases de la **promoción interna**: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia para el ascenso a superiores categorías el colectivo menos representado.

**En Igualdad formación e Igualdad valoración los conceptos de la “Antigüedad en la empresa y ser mujer” pesan lo mismo.**

3.3.4. La empresa **Evaluará los desarrollos de desempeños.**

## **PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- Trimestralmente la Empresa facilitará a la Comisión de Igualdad información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosados por sexos.
- Trimestralmente la Empresa facilitará a la Comisión de Igualdad información sobre los  cursos de desarrollo profesional .
- Se creará un programas de  identificación de talento interno  y a su vez se creará un programa de  desarrollo de habilidades directivas  (ejemplo MASTER GIAHSA) enfocados a las personas identificadas con potencial.

## **4. FORMACIÓN**

4.1 Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente a Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no-discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.

### **Acciones:**

4.1.1. Favorecer la **formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa**, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. Crear módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos y a los nuevos nombramientos.

4.1.2 **Formar con módulos específicos** en Igualdad de oportunidades a los responsables y, en concreto, **a los responsables de Recursos Humanos** que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras.

## 4.2. Sensibilización e información

### **Acciones:**

4.2.1. **Diseñar** de una **campaña de comunicación interna** sobre el **Plan de Igualdad**, que entre otras actuaciones contemplará la nueva redacción del Plan de Igualdad.

4.2.2. **Elaborar** herramientas o **estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla** en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. **Poner en marcha el Plan de Formación que se está elaborando en la actualidad.**

4.2.3. **Programar acciones formativas** en función de las necesidades formativas detectadas. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. Dentro de la **web incluir calendario de formación** (cursos y plazos de inscripción).

4.2.3. La **formación**, sobre todo la ligada a posibilidades de promoción, **se impartirá como norma general** y salvo supuestos excepcionales y justificados, **dentro de la jornada laboral**, de modo que no resulte incompatible el acceso a la misma con el ejercicio de responsabilidades familiares o personales.

## 4.3. Convenios de colaboración

### **Acciones:**

4.3.1. Contactar con entidades y **establecer Convenios de colaboración** para la **formación** y posterior **contratación** de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas.

4.3.2. **Realizar** convenios de colaboración/**campañas de información autoescuelas** (fomentar inserción del colectivo femenino en ofertas de empleo que requieran carnet de camión).

## **PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- La Empresa facilitará a la Comisión de Igualdad, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.

- El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Igualdad, se efectuará a lo largo del primer año.

## 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Para GIAHSA, la conciliación es un derecho individual no solo de mujeres sino también de hombres. Debemos fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación sexual en el mercado laboral.

5.1. Avalar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación. Sensibilizar en corresponsabilidad.

### **Acciones:**

5.1.1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un perjuicio en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Para que este derecho tenga su eficacia práctica debe concretarse en propuestas de medidas y negociación Convenio Colectivo. Entre las propuestas que hacemos desde la Comisión señalamos:

- Celebración de las **reuniones de trabajo** durante el horario laboral.
- Impartir la **formación**, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Permitir la **adaptación de la jornada** para la asistencia a los **cursos de formación**.

5.1.2. La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

5.1.3. Utilizar los **canales de comunicación internos** de la Empresa para **informar a la plantilla de los permisos y licencias** que contempla la legislación. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

5.1.4. En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de **sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad**, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.

5.1.5. Realizar **estudios de detección de necesidades** en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y **adoptar las medidas necesarias** que mejoren las carencia detectadas.

5.1.6. **Mantener el derecho a todos los beneficios sociales**, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

## PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.
- La Comisión de Igualdad analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.
- La Comisión de Igualdad recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **6. SALUD LABORAL - ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **6.1. Fortalecer el procedimiento de actuación en materia de prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.**

#### **Acciones:**

6.1.1. Elaborar una **declaración de principios** con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

6.1.2. **Realización de campañas de comunicación** sobre la **prevención** y los **procedimientos de acoso**. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse.

6.1.3. **Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual** adoptado por la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

6.1.4. Se **informará** a la **Comisión de Igualdad** cuando se produzca algún tipo de incidencia por estos motivos.

### **6.2. Mejorar o adecuar las instalaciones dentro de Salud Laboral.**

#### **Acciones:**

6.2.1. **Adecuar las instalaciones** (aseos/vestuarios/instalaciones en general) en aquellas bases donde sea necesario y se irán incluyendo en la totalidad de los centros para mejorar o adecuar el desarrollo de los distintos puestos de trabajo y colectivos.

## **PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**

- Durante el próximo año se realizará un diagnóstico de la situación actual de las instalaciones y se establecerán prioridades.

## **7. COMUNICACIÓN/IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA**

En este marco de principios, GIAHSA tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas que tienden a crear un clima de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

## Acciones:

7.1.1 Utilización de los **medios internos de comunicación** como web de la empresa, tableros de anuncios, etc. para **difundir el programa de igualdad**. Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.

7.1.2. Introducir en las **reuniones de la empresa** el **tema de la Igualdad** de Oportunidades.

7.1.3. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación en un **buzón de sugerencias**.

7.1.4. **Elaboración de un manual de comunicación no sexista** para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

7.1.5. **Revisión y corrección de los textos** del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.

7.1.6. **Informar a las empresas colaboradoras** de la compañía de su compromiso con la Igualdad de Oportunidades.

## PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- En el primer año desde la firma del plan se realizarán distintos vídeos informando tareas desempeñadas en departamentos y cualificación requerida.

- Una vez aprobado el presente plan se realizarán carteles con fotos de mujeres y hombres en departamentos, con mensajes inclusivos y que fomenten al acceso de la mujer.

## IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a la empresa GIAHSA en todos sus centros de trabajo.

### Ámbito temporal

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en GIAHSA tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan **entrará en vigor** a partir de la firma del Plan, y se configura como un conjunto de medidas con tendencia cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2.025 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En relación a lo comentado, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con **carácter anual**, la empresa realizará un informe o **evaluación de la situación** a 31 de Diciembre para valorar la evolución de las medidas y planificar las acciones del año siguiente.

### **Ámbito personal.**

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa GIAHSA tenga o pueda tener en un futuro.

Sin menoscabo de lo comentado anteriormente, será capacidad de la empresa el acondicionamiento del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

Además se podrán instaurar acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

### **Calendario de Actuaciones. Planificación temporal de las acciones positivas.**

Las acciones del Plan de Igualdad tendrán un **plazo de aplicación y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.025**. Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una **revisión trimestral** de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de valorar la efectividad de cada una de las medidas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un **informe de conclusiones**, por parte del responsable de Igualdad.

Al finalizar la vigencia del plan, y una vez acometidas las medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el alcance de las mismas en la organización.

### **Disposición adicional: Seguimiento del Plan de Igualdad.**

Se nombra a D<sup>a</sup>. Silvia Torrado García quien en la actualidad desempeña el puesto de la presidencia de la Comisión de Igualdad, para realizar el seguimiento y evolución de este Plan de Igualdad, además se encargará de:

- Informar al equipo Directivo y a la Comisión de Igualdad, sobre el funcionamiento de las medidas recogidas del Plan de Igualdad para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.

- Verificar que se impulsa la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico (anual, semestral, trimestral), así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la conseguir los objetivos del mismo.
- Confeccionar periódicamente documentos informativos. Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente a toda la plantilla.

### **Disposición Final.**

El presente Plan de Igualdad reemplaza, a otros acuerdos anteriores, valorando la equivalencia y absorción con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

En caso de entrar en conflicto con otras normativas se priorizará la normativa vigente.