



Cuerva

MECSA
Servicios Industriales
y Energéticos

PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2025

Y

**PROTOCOLO FRENTA AL ACOSO
SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y
LABORAL**

1. INTRODUCCIÓN

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U.

C.I.F.:	B-18.210.013
Dirección:	Calle Santa Lucía 1.K
Municipio:	Churriana de la Vega
Provincia:	Granada
Código Postal:	18002
Sector actividad:	Industrial
CNAE:	4321 – Instalaciones eléctricas
Centros trabajo:	1
Trabajadores 2020:	77 personas: 62 hombres y 15 mujeres

Descripción de la actividad:

- Las instalaciones para la construcción en general, montaje, su reparación, consolidación, restauración, conservación y mantenimiento de las citadas instalaciones, especialmente eléctricas en general, centrales de producción de energía hidráulica, térmica, eólica, solar, fotovoltaica, subestaciones, alumbrado exterior, centros de transformación, electrónica, robótica, telecomunicaciones, radioeléctricas, televisión, seguridad, informáticas, fontanería, contra incendios, frigoríficas, frío, calor, aire acondicionado, climatización y agua caliente sanitaria, redes de gases, aparatos elevadores de todo tipo, electromecánicas, calderería y cualesquiera accesoria o complementaria para la construcción, e incluso realización de servicio de lectura de contadores para determinar los niveles de consumo de cualquier tipo de instalación.
- Instalación de redes de transporte en alta y baja tensión de todo tipo.
- Comercialización, venta, distribución y suministro de todo tipo de materiales relacionados con la actividad principal de la empresa, incluida la telefonía y la megafonía.
- Almacenaje de todo tipo de materiales de la construcción en general, fundamentalmente de instalaciones.
- Mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria.

Descripción de la organización:

MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L. nació en el año 1989 teniendo como objeto social el de realización de instalaciones eléctricas de media y alta tensión. A lo largo de estos más de 30 años, la empresa ha ido creciendo y ampliando también su objeto social al actual. Forma parte integrante del Grupo Cuerva, como conjunto de empresas de referencia en el sector eléctrico, con un fuerte compromiso con la calidad, eficiencia, cuidado del medio ambiente y la prevención de los riesgos laborales.

MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas tanto de ámbito internacional como nacional.

A nivel internacional nos encontramos la Declaración de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y más recientemente, los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015 por las Naciones Unidas.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, el artículo 9.2 del mismo texto legal encomienda a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Y, por otro lado, el artículo 35.1 de la Carta magna establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre hombres y mujeres. En su artículo 45 se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que estableció que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad, si bien este umbral se implementaría de forma progresiva, siendo de aplicación efectiva a partir de marzo de 2022.

Igualmente, la LOIEHM fue modificada más recientemente a través de:

- el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 de enero de 2021;
- y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021.

2. PARTES SUSRIPTORAS

Si bien MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U. no se encontraba aún en el umbral de plantilla que requería legalmente de la implementación de un Plan de Igualdad en la empresa, por parte de la Dirección Corporativa se adoptó el compromiso y el acuerdo de iniciar los trámites necesarios para su adopción, lo cual fue debidamente trasladado a los Representantes Legales de los Trabajadores de la empresa.

Como consecuencia de ello, en mayo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que asumió el encargo de la negociación, diseño e implementación del Plan de Igualdad.

La composición de la **Mesa Negociadora del Plan de Igualdad** es la siguiente:

- **Por la parte empresarial:**

- D. Ignacio Cuerva Valdivia
- D. Javier Martín Valdivia

- **Por la parte social:**

- D. Raúl Nievaz Arquelladas
- Dª. Carolina García Cifuentes
- Dª. María Dolores Delgado Domínguez
- D. Gustavo Cuerva Hurtado
- D. Francisco Javier Rodríguez Morante

Se adjunta al final del documento el **Anexo I – Acta de Constitución de la Mesa Negociadora**, donde además se recoge las funciones y reglamento de funcionamiento de dicho órgano.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad afecta a toda la plantilla de MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U., presente o futura, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación del servicio en la empresa usuaria.

ÁMBITO TERRITORIAL

Actualmente, MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U. presenta un único centro de trabajo, sito en Churriana de la Vega (Granada), calle Santa Lucía 1.K. No obstante, si en el futuro la empresa abriese nuevos centros de trabajo, el presente Plan de Igualdad será de aplicación también a los nuevos centros y al personal adscrito a ellos.

ÁMBITO TEMPORAL

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su aprobación y registro.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

14 de enero de 2022

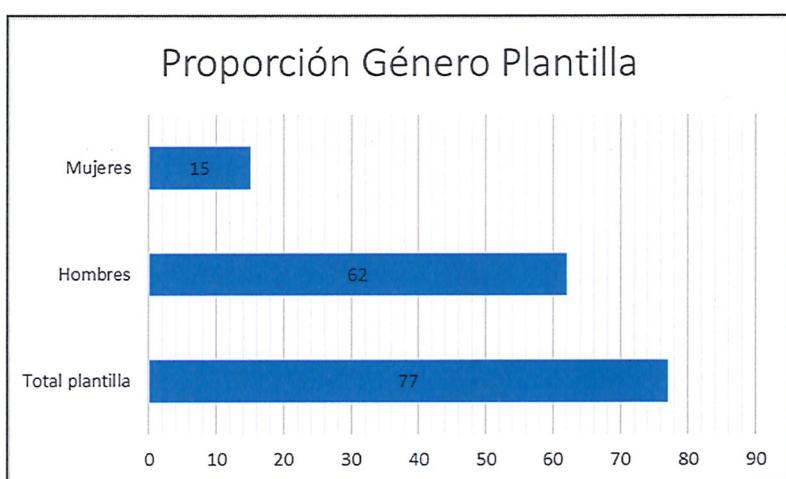
4. CONCLUSIONES INFORME DE DIAGNÓSTICO

Durante el primer semestre de 2021 se realizó una evaluación sobre la situación laboral de los trabajadores de la empresa, reorganización de puestos de trabajo por niveles según evaluación de estos, y determinación de sus retribuciones por bandas salariales, efectuada por una consultora externa a la empresa, cuyas primeras conclusiones se obtuvieron a finales de julio 2021.

Tras los resultados obtenidos, fueron recogidos de septiembre a diciembre 2021 los datos necesarios para el análisis de las materias establecidas en el Real Decreto 901/2020, a fin de realizar el diagnóstico de situación de la empresa por la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, siendo los datos aportados por uno de los representantes de la parte social, en su calidad de responsable de Recursos Humanos.

PLANTILLA A 31.12.2020

MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U. cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de 77 personas trabajadoras, 62 hombres y 15 mujeres.



En el **Nivel 1 – Puestos Directivos** nos encontramos que no hay representación femenina en la empresa.

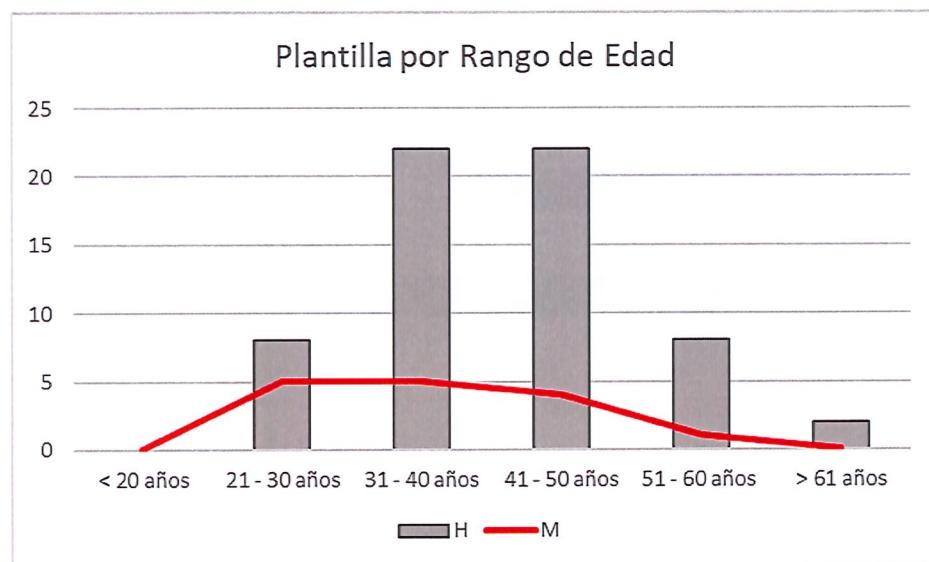
En el **Nivel 2 – Mandos Intermedios** la cifra de representación femenina se queda cerca de suponer una quinta parte de las personas que lo integran.

En el **Nivel 3 – Personal técnico** es donde se alcanza una mayor representatividad del género femenino, alcanzándose casi un tercio de la totalidad de sus integrantes.

En el **Nivel 4 – Operarios y personal administrativo** es donde la representación es menor, apenas superando la décima parte del personal.

En el nivel 4, sin embargo, si se desglosa en operarios y personal administrativo, nos encontramos que el primero está cubierto exclusivamente por hombres, mientras que el segundo exclusivamente por mujeres.

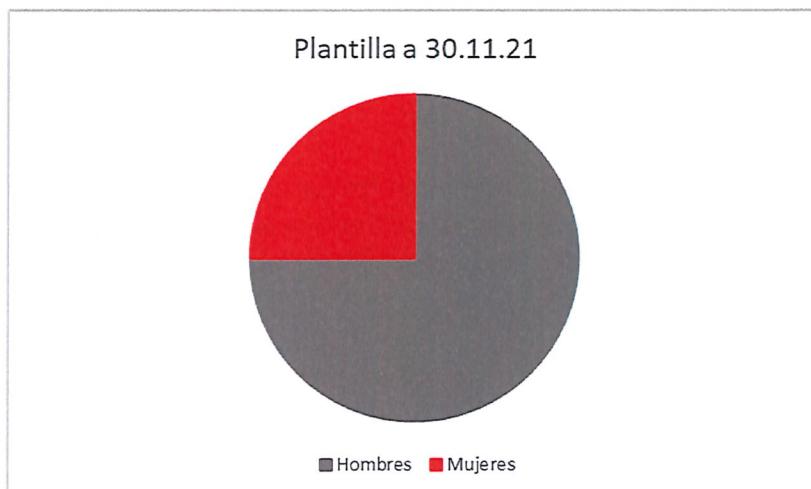
En cuanto a la **edad**, nos encontramos con personal masculino y femenino prácticamente en todos los rangos de edad analizados, siendo las franjas donde existe mayor número de plantilla las que van de 31 a 40 años y de 41 a 50 años, ambas prácticamente en igual proporción. No obstante, donde existe mayor representatividad femenina es en la franja que va de los 21 a los 30 años.



No existe representación de ningún género en la franja de menos de 20 años, y solo existe representación masculina en la franja de más de 61 años.

PLANTILLA A 30.11.2021

Plantilla total 30.11.21	96	%
Hombres	72	75,00%
Mujeres	24	25,00%



CONCLUSIÓN GENERAL SOBRE LA PLANTILLA

Si bien el análisis del diagnóstico de situación de la empresa, tomando como punto de partida la fotografía de la misma el ejercicio social 2020, que nos situaba algo por debajo en cifras de representación femenina en empresas del sector, no se puede olvidar las especiales circunstancias vividas en dicho periodo con motivo de la crisis sanitaria originada por el COVID-19, que afectaron al normal funcionamiento de las empresas en todos los ámbitos.

No obstante, con el sucinto análisis a las nuevas contrataciones y la fotografía estática de la plantilla a 30.11.2021 claramente se comprueba la tendencia al alza en la equiparación de los equipos, habiendo **aumentado 6 puntos porcentuales** (de 19% a 25%) en apenas un año con respecto al año 2020 en la distribución de plantilla por género.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La plantilla de Grupo Cuerva en el ejercicio social 2020, que es el tomado como base del diagnóstico de situación, ostenta rangos de representación por género muy similares a la media de las empresas de su sector, habiendo además incrementado en seis puntos porcentuales la representación femenina desde diciembre 2020 a noviembre de 2021.

De los datos de género por edades, se ve que no existe discriminación alguna de género con motivo de la edad.

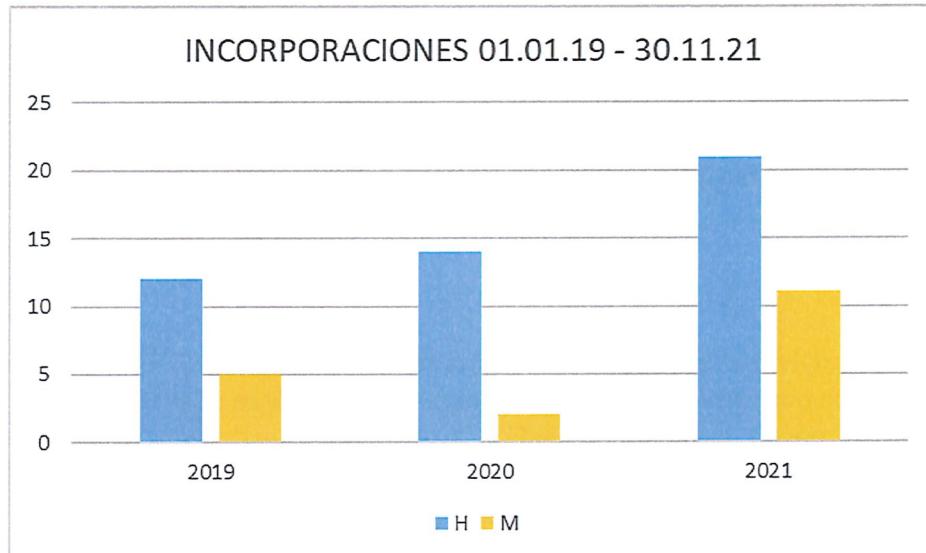
De los cuatro niveles jerárquicos, no existe representación femenina en el de nivel superior, existiendo en el inferior exclusivamente porque dicho nivel está formado por dos tipos de categorías profesionales: una exclusivamente masculinizada, y otra altamente feminizada.

Analizados los datos de incorporaciones de los últimos tres ejercicios se observa una mejora en la incorporación de más plantilla femenina, cuya consecuencia es una mejora de los datos en 2021, si bien no se producen incorporaciones femeninas a los puestos de mayor nivel de responsabilidad.

Respecto a las bajas del mismo periodo, se concluye que existe mayor rotación entre la plantilla de género masculino, siendo más estable la contratación femenina, dado que el porcentaje de media de bajas de los trabajadores es superior a la media de porcentaje de sus incorporaciones, lo que viene a corroborar el dato de incremento de plantilla femenina en la empresa.

De los procesos de selección analizados se determina una mayor contratación masculina, tal y como ya se había observado, siendo matizable que, en los procesos existentes para ofertas de trabajo de puestos históricamente masculinizados, no se recibió ni una sola oferta del género femenino.

Igualmente se deduce que no existe discriminación de género durante los procesos selectivos, ya que, durante la primera fase de las pruebas realizadas, en aquellos procesos con inscripción mixta, se evalúan y preseleccionan candidatos de ambos géneros, antes de la decisión final.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A 31 de diciembre de 2020, la plantilla femenina estaba ocupada en un 36,36% en las categorías profesionales de mayor rango, mientras que un 63,64% se encontraban adscritas a la categoría de auxiliar administrativo, existiendo representación femenina en 4 de las 14 categorías profesionales existentes.

Se define una mejora de la situación existente en noviembre de 2021 con respecto a diciembre de 2020, puesto que, en 2021, además de los puestos de mayor categoría y el de auxiliar administrativo, se incorporan más trabajadoras en otras categorías profesionales.

Existen categorías sin representación masculina, en unos casos por ser puestos masculinizados en los que ni siquiera llegan candidaturas femeninas a las ofertas de trabajo realizadas, y en otros porque la categoría la conforma una sola persona, no siendo dato concluyente a efectos de este análisis con perspectiva de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No existen procedimientos estandarizados de promoción interna de la plantilla, por lo que no se puede hacer evaluación cuantitativa de dichos procesos, al ser inexistentes.

Si bien existen mecanismos internos de comunicación, no son usados al objeto de realizar la promoción de ofertas de trabajo o existencia de vacantes por cubrir, a fin de que la propia plantilla de la sociedad pueda decidir su presentación de candidaturas a los puestos de trabajo que se ofertan.

Ello no obstante, no significa que, en atención a los méritos individuales de las personas trabajadoras, no pueda existir ascensos individualizados de categoría, en caso de ser requerido por la propia operativa y crecimiento de la sociedad.

Sin embargo, no está medido ni protocolizado su procedimiento.

FORMACIÓN

Si bien por la propia actividad que supone el objeto social de MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U., un alto porcentaje de la plantilla, sobre todo en el área operativa, deben acometer formación básica para poder realizar sus trabajos, así como formación continua en base a nuevos requerimientos legales, hasta la fecha no se ha llevado un control cuantitativo de dicha formación recibida por parte de la plantilla, que permita poder realizar en este momento su análisis numérico.

Igualmente, en el resto de los niveles y/o áreas se recibe formación, en unos casos por propia petición de las personas trabajadoras, o en otros supuestos indicados por la Dirección, Directivos y/o Mandos Intermedios. No obstante, tampoco se lleva dicho control.

Con carácter general, las formaciones se realizan en horario laboral.

CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Condiciones de trabajo

Los datos de tipo de contrato permiten apreciar la inexistencia de discriminación por género en la contratación, ya que son similares en hombres y mujeres atendiendo el porcentaje de plantilla existente en cada caso.

La jornada es exactamente igual para toda la plantilla, así como las condiciones en que se desarrolla, no existiendo diferencias por género.

Retribuciones

La masa salarial invertida en pago de retribuciones salariales a los hombres ha sido algo mayor porcentualmente con respecto al porcentaje de plantilla que representan, lo que viene a dilucidar que pueden existir salarios mayores entre los hombres que con respecto al mayor de las mujeres. La retribución media del hombre se observa un poco por encima de la retribución media del total de la plantilla. No obstante, este dato puede estar afectado por dos motivos: la existencia solo de trabajadores en el nivel de mayor jerarquía, así como la inexistencia de trabajadoras en la rama operativa de la empresa, por grado de masculinización de los puestos de trabajo.

Auditoría Retributiva

- **Justificación datos brecha salarial en Niveles**
 - o Nivel 1,2 y 3: o existe brecha salarial de retribuciones totales que justificar.
 - o En el Nivel 4, existe un porcentaje de brecha salarial superior al 25% tanto en la retribución media (-45,37%), como en la mediana (-50,98%), debido a que en dicho nivel se engloban tanto puestos de trabajo masculinizados, donde no existe representación del género femenino, como viceversa, siendo de las 26 personas que se analizan, 24 hombres, y los salarios percibidos por los distintos puestos de trabajo son lo suficientemente distintos como para generar dicha brecha salarial; además de la existencia de un proceso de IT tiene alterado el dato final de brecha salarial por afectar al sexo infrarrepresentado, que en caso de computarse la retribución total normalizada, no se hubiera alcanzado el umbral del 25% de brecha salarial.
 - o Con respecto a la totalidad de los niveles, solo existe una brecha salarial a justificar con respecto a la mediana (-25,75%) de las retribuciones totales. Al computarse los datos del Nivel 1, que no ostenta representación femenina, y que además es el nivel con mayor rango de retribución total percibida de forma individual, junto con la alta masculinización del Nivel 4, se producen los datos de brecha salarial existente.

La brecha salarial en todos estos supuestos se produce de la mujer con respecto al hombre.

- **Justificación datos brecha salarial en Categorías Profesionales**
 - o Grupo Profesional 1: existe respecto de la retribución media (-49,84%) y respecto de la mediana (-40,19%). Se debe básicamente a la mayor antigüedad en el trabajo de los hombres y la reciente incorporación de mujeres a este Grupo Profesional, lo cual genera diferencia salarial, puesto que los Niveles a los que se adscriben unos y otros en función de la antigüedad y responsabilidad asumida son distintos, encontrándose aquí incluidos los salarios de los integrantes del Nivel 1.
 - o Grupo Profesional 2: existe respecto de la retribución media (-28,84%) y respecto de la mediana (-25,62%). La diferencia esencial en este Grupo se debe a la mayor antigüedad de la mayor parte de los integrantes masculinos del Grupo, frente a la menor antigüedad de la representante del género femenino, siendo una alta diferencia de antigüedad la existente.
 - o Grupo Profesional 3: existe con respecto a la retribución media (+31,07%), pero a diferencia de los anteriores supuestos, en este caso la brecha salarial existente es de los hombres con respecto a la mujer es derivada es una mayor proporción de la incorporación en el último trimestre del año de un trabajador

al Grupo, computando solo el salario real percibido por el mismo, lo que incide directamente en la comparativa de la media a efectuar. Las mismas retribuciones totales normalizadas y anualizadas, arrojan una brecha salarial de (+9,61%), siendo mayor la media del salario total femenino frente al masculino.

- Totalidad Grupos Profesionales: no existe brecha salarial a justificar con respecto a la retribución media existente entre los hombres y mujeres, produciéndose una brecha salarial en la mediana (-25,75%).

En MONTAJES ELÉCTRICOS CUERVA, S.L.U. hay un total de catorce Grupos Profesionales, de los cuales solo en cuatro existe representación femenina. La alta masculinización de la empresa, junto con la existencia de solo trabajadores del sexo masculino en los puestos de mayor rango, y por tanto mayor salario, incide directamente en los datos de media y mediana de las retribuciones totales percibidas por un género y otro.

El mismo ejercicio de cálculo efectuado sobre las retribuciones normalizadas y anualizadas, arrojaría sobre la mediana de las retribuciones totales una brecha salarial de las mujeres con respecto a los hombres de (-24,00%).

- Justificación de datos de brecha salarial en puestos de trabajo

- Puesto de trabajo 3: existe brecha salarial en mismo porcentaje tanto en la retribución media y en la mediana de las retribuciones totales percibidas (+31,42%). El hecho de que el porcentaje sea el mismo en media y en mediana se debe a que solo hay un integrante de cada género en este puesto de trabajo. En este supuesto, la brecha se produce del hombre con respecto de la mujer, cobrando aquél menor salario que esta. Ello se debe a que, si bien el puesto de trabajo es el mismo, las funciones asumidas en cada uno son distintas, estando encuadrados cada uno en distintas categorías profesionales y niveles jerárquicos, por lo que es lógico la mayor retribución de quien asume mayor responsabilidad y tiene mayor cualificación.
- Puesto de trabajo 8: existe brecha salarial con respecto a la retribución media (+27,79%) y con respecto a la mediana (+28,28%), siendo mayor la retribución total femenina que la masculina. La diferencia se debe básicamente al posterior inicio de contrato del trabajador con respectos a sus compañeras.
- Puesto de trabajo 16: existe brecha salarial en el mismo porcentaje tanto en la retribución media y en la mediana de las retribuciones totales percibidas (-35,07%). La igualdad de porcentaje es debida a que hay un solo integrante por cada uno de los géneros. La brecha es consecuencia de la posterior incorporación de la trabajadora en el ejercicio. De hecho, evaluada la retribución total normalizada y anualizada, la brecha salarial existente entre ambos sería casi imperceptible (-1,91%).

Es de señalar que existen supuestos donde existe brecha salarial del hombre con respecto de la mujer, y supuestos a la inversa donde la brecha salarial es de la mujer con

respecto al hombre, lo cual implica que no se atiende al género a la hora de determinar los salarios.

CORRESPONSABILIDAD

Si bien en la empresa no se han dado supuestos que hayan requerido la adopción de medidas en materia de conciliación, exceptuando la de reducción de jornada por cuidado de menores, se entiende valorable la necesidad de implementar algún tipo de medida en previsión de futuros supuestos que deban ser tenidos en cuenta en materia de conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La evaluación desde la perspectiva de género por rangos de edad es prácticamente similar en todos los rangos a la proporción existente por género en la totalidad plantilla, lo que significa que no se hacen sesgos de género en la empresa atendiendo a la edad y sexo de las personas trabajadoras. En nivel operario no existe representación del sexo femenino, por la alta masculinización del tipo de trabajo a desarrollar. En el nivel administrativo solo existe representación femenina y en el directivo solo masculina.

PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No han sido comunicados, ni existe constancia alguna de situaciones o procesos de acoso en la empresa.

La Mesa Negociadora aprobó un Protocolo frente al acoso de todo tipo en el ámbito laboral, que incluya no solo la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, sino también frente a cualquier tipo de acoso laboral.

Se adjunta como [Anexo II - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL](#).

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Tras el análisis y redacción del Diagnóstico de Situación de la Empresa, la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad, de mutuo acuerdo definió los objetivos, tanto genéricos como específicos que debían seguirse a fin de provocar una mejora en materia de igualdad en la empresa, y que se subdividen en los siguientes epígrafes por materia relacionada:

PROCESOS DE SELECCIÓN

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
2. El aumento de la plantilla infrarrepresentada.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3. Determinar las barreras que impiden la promoción de las mujeres.

FORMACIÓN

4. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
5. Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

CORRESPONSABILIDAD

7. Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

8. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
9. Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

10. Lograr una presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

11. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

12. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
13. Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.

Son objetivos específicos los numerados con el 2, 4, 5 y 11.

Son objetivos generales el 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 13.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

PROCESOS DE SELECCIÓN

1. Incrementar la incorporación de mujeres en la plantilla con el objetivo de alcanzar un porcentaje más equilibrado entre hombres y mujeres.
2. Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género para prevenir posibles casos de discriminación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3. Realizar un estudio en la empresa que determine las posibles barreras para la promoción de las mujeres y establecer un sistema objetivo de promoción interna.

FORMACIÓN

4. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida dirigido a la nueva plantilla.
5. Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

6. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción, procurando la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

CORRESPONSABILIDAD

7. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento (antes maternidad y paternidad) para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso.
8. Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, previa justificación y por el tiempo indispensable. Se determinará limitación máxima de solicitud por trabajador por año.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

9. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
10. Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

11. Realizar acciones positivas para que las categorías con infrarrepresentación femenina (puestos masculinizados), a igual mérito y capacidad, sean ocupados por mujeres.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

12. Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.
13. Aprobación de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de acoso laboral negociado con la RLT.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

14. Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.

Se adjunta como [Anexo III – Fichas de las medidas aprobadas](#).

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación de las medidas que conlleven a la consecución de los objetivos antes definidos se realizará de conformidad con los plazos descritos en cada una de las fichas de las medidas a implementar, acordados por la Comisión Negociadora, cuyo resumen se incluye en el calendario de actuaciones del apartado 9.

Por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se acuerda constituir a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que estará integrada por tres miembros: uno de la parte empresarial y dos de la parte social, debiendo en todo caso procurarse la representación de ambos géneros en su composición.

Su designación se realizará el mismo día de la aprobación el presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento será el órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas implementadas.
- Elaboración de un Informe en cada uno de los periodos previstos de revisión que refleje el avance con respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa.
- Comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para la consecución de los objetivos de igualdad.
- Proposición de medidas correctoras, en caso de no eficacia de las medidas.

FUNCIONAMIENTO

El seguimiento se realizará con carácter periódico, a la mitad y al final del plazo de vigencia del Plan de igualdad, para conocer el nivel de implementación de las medidas y acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad.

Igualmente será efectuado el seguimiento y evaluación por los motivos indicados en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

A tal fin, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita a la otra con una antelación mínima de una semana, indicando los puntos del orden del día a tratar en la reunión y/o los motivos de su celebración.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de ejecución de las medidas propuestas.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios a su fin, en particular:

- Lugar adecuado para la celebración de sus reuniones.
- Material y medios necesarios para dicha celebración.
- Aportar la información estadística solicitada, de conformidad con los indicadores establecidos en cada una de las medidas.

Las reuniones se mantendrán en horario laboral.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Tras la celebración de cada sesión de seguimiento, se realizará un análisis de los datos con el fin de realizar una evaluación del grado de implementación y eficacia de las medidas propuestas para la consecución de los objetivos.

Los resultados de cada evaluación se insertarán en un Informe a preparar por la Comisión de Seguimiento, que incluirá los siguientes datos:

- Nivel de desarrollo de las medidas implementadas.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.
- El grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las medidas.

La evaluación se realizará con la información desagregada por género.

En base a los resultados de la evaluación, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse al Plan de Igualdad.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACTIVIDAD	ENERO 2022	JUNIO 2022	2º SEMESTRE 2022	DURANTE 2022	ENERO 2023	ANUAL	ENERO 2024	DICIEMBRE 2025
Criterios y perfiles puestos ofertados								
Aprobación Protocolo frente al acoso								
Difusión Protocolo frente al acoso								
Revisión Plan PRL con perspectiva género								
Módulo Igualdad en Plan de Acogida								
Protocolo de Promoción interna								
Protocolo sobre riesgos embarazo								
Formación en Igualdad								
Estudio sobre barreras promoción								
Revisar porcentaje plantilla por género								
Revisar aplicación política retributiva								
1º evaluación del Plan								
Evaluación final del Plan								

Las medidas no reflejadas en el cuadro es porque son de aplicación inmediata, no requiriendo plazo de desarrollo.

En Granada, a 13 de ENERO de 2022

FIRMANTES

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
Representante legal de la empresa	
Ignacio Cuerva Valdivia	
Javier Martín Valdivia	
Representantes legales de los trabajadores	
Raúl Nievias Arquelladas	
Carolina García Cifuentes	
María Dolores Delgado Domínguez	
Gustavo Cuerva Hurtado	
Francisco Javier Rodríguez Morante	