II PLAN DE IGUALDAD

de oportunidades entre hombres y mujeres

2023 / 2027

GRUPO MAINJOBS

GRUPO MAINJOBS

ÍNDICE

Presentación y contexto de **MAINJOBS**
Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad
Ámbito personal, territorial y temporal
Conclusiones diagnóstico de situación
Objetivos del Plan de Igualdad
Áreas de Intervención. Medidas de igualdad
Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad
Cronograma. Planificación implantación de medidas

ANEXOS

Anexo I: Marco Jurídico Aplicable
Anexo II: Conceptos Clave

1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DE MAINJOBS

DATOS DE LA ENTIDAD

Razón social	MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLOGICA SA
NIF	A92909068
Domicilio social	AV. JORGE LUIS BORGES 15, BLOQUE III, 1º 29010 MÁLAGA
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución	2008

DIRECTOR - GERENTE

Nombre	MARÍA JOSÉ MORALES AVILÉS

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	Mª JOSÉ JÁIMEZ ROMÁN

ACTIVIDAD

Sector Actividad	FORMACIÓN NO REGLADA
CNAE	8559
Ámbito de actuación	CENTROS EN MÁLAGA

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	269 (93 hombres y 176 mujeres)
Centros de trabajo	MÁLAGA

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Departamento RRHH	SÍ
RLPT	No. Se ha procedido a convocar a los sindicatos mayoritarios del sector, CCOO y UGT.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, contando con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la empresa y de la representación de las trabajadoras y los trabajadores de **MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLOGICA S.A.,** en adelante **MAINJOBS,** así como toda la plantilla que ha querido participar en la fase de diagnóstico, a través de los cuestionarios de diagnóstico. El proceso de intervención se ha articulado mediante reuniones de trabajo presenciales orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del presente Plan de Igualdad. Para ello, estamos siguiendo las siguientes fases:

Fase 1. Compromiso de la dirección y constitución de la Comisión de Igualdad

- Compromiso de la Dirección. Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma.
- Constitución de la nueva Comisión Negociadora y establecimiento del plan de negociación. Adopción de acuerdos.

Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad

- Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.
- Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación
- Formulación de propuestas de mejora.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad

- Definición de objetivos.
- Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
- Registro del Plan de Igualdad.

Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad

- Implantación de las acciones previstas. 2023-2027
- Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de Igualdad. Anual

Fase 5. Evaluación

- Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.
- Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

El **II PLAN DE IGUALDAD DE MAINJOBS 2023-2027,** tiene como objetivo fundamental trabajar en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa. Se valoran en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de los trabajadores y trabajadoras de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género de forma transversal en toda nuestra entidad, hasta alcanzar una Igualdad real entre ambos sexos. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **MAINJOBS**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia.

Este II Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **MAINJOBS** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su continuo compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **Dña. María José Morales Avilés,** representante legal de **MAINJOBS.** Firma su compromiso con fecha 9 de enero de 2023.

La elaboración de este **II Plan de Igualdad** ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de **MAINJOBS**. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presenciales orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MAINJOBS,** se suscribe, por tanto, por ambas partes, por una parte, la representación de la empresa de la empresa, y por la parte social, por la representación de las trabajadoras y los trabajadores, dando conformidad al *artículo 5.2 del R.D. 901/2020***.**

En representación de la empresa por:

- Directora de Área
- Gerente de Área

En representación de las personas trabajadoras por:

- Representante sindical UGT
- Representante sindical CCOO

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en art.87 y 88 del E.T en virtud de la siguiente representación, todo ello en base al número de representantes con los que la empresa cuenta a nivel nacional. Así mismo, se tendrá en cuenta según el art. 5 del RD 901/2020 de 13 de octubre a los sindicatos más representativos para las empresas sin representación en uno o varios centros de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y acuerdan constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Para un funcionamiento óptimo de la Comisión Negociadora se hizo necesaria la impartición de la Acción Formativa Sensibilización en Igualdad de Oportunidades dirigida específicamente a las personas que integran la comisión y a las personas suplentes de estas, para ello contamos con Rosy Fidalgo**,** Agente de Igualdad. A continuación, se deja reflejado el programa formativo:

Políticas de Igualdad. Sensibilización en Género

OBJETIVOS:

- Incorporar en la visión de las personas participantes en el curso las nociones básicas sobre las que se asientan las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, familiar y social.
- Animar a la reflexión sobre la desigualdad de género en la sociedad, consiguiendo la sensibilización necesaria como para que esa reflexión pueda trasladarse a otros ámbitos de la vida social, profesional o familiar.
- Conocer las herramientas necesarias para poner en marcha el Plan de igualdad de MAINJOBS**.**

CONTENIDOS:

MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN HISTORICA Y LEGISLACIÓN

- Antecedentes históricos de la Igualdad de trato y la no discriminación
- Conocimiento de los puntos más importantes del marco jurídico aplicable

MÓDULO 2. PLANES DE IGUALDAD

- ¿Qué es un Plan de Igualdad? Fases del plan de Igualdad. Competencias de la comisión de Igualdad.
- Ejes de Intervención:
  - ✓ Empleo y Contratación
  - ✓ Promoción Interna
  - ✓ Formación Interna
  - ✓ Política Salarial
  - ✓ Conciliación laboral, familiar y personal
  - ✓ Infrarrepresentación Femenina
  - ✓ Acoso sexual
  - ✓ Salud Laboral
  - ✓ Lenguaje No Excluyente
  - ✓ Violencia de Género
  - ✓ Responsabilidad Social Empresarial
- Ejes y medidas Transversales: Comunicación, Formación y Evaluación
- Beneficios y ventajas en el valor de la Igualdad, como eje para el desarrollo social

MÓDULO 3. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN. SISTEMA SEXO-GÉNERO

- Diferencia sexo y género
- Roles y estereotipos de género
- Espacio Público y Privado
- Proceso y agentes de socialización
- El lenguaje, expresión y vehículo de la desigualdad

Según el ***Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro,*** *l*a Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido las siguientes competencias:

a. Impulso de la implantación del II Plan de Igualdad en **MAINJOBS.**
b. Negociación y elaboración del diagnóstico de género, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
c. Elaboración del presente informe basados en los resultados del diagnóstico.
d. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la ***Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016*** y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **MAINJOBS** ha habilitado los medios necesarios que permitan la comunicación directa.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente II Plan de Igualdad de **MAINJOBS.**

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **MAINJOBS** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional. Una vez validado el presente II Plan la Comisión de Negociación pasará a ser la Comisión de seguimiento y evaluación tal y como se indica en el punto 7 del presente informe.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y los trabajadores adscritos a **MAINJOBS** y, personal proveniente de ETT, en el caso que fuera necesaria su contratación.

Territorial: Provincial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Málaga de **MAINJOBS** y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia (2023-2027) para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el **28 de marzo de 2023 al 27 de marzo de 2027.**

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo III Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora paritaria formada la representación de la plantilla y por la empresa.

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para poner en práctica este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, analizamos previamente la realidad interna actual en lo que se refiere a la participación y representación de hombres y mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello hemos realizado un análisis y diagnóstico especifico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para seguir trabajando en la misma línea en materia de igualdad. En esta fase de diagnóstico inicial de **MAINJOBS** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de los reglamentos internos, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo propio que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, salario, puestos, formación, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). El Informe de Diagnóstico fue validado por la Comisión Negociadora de Igualdad.

Este informe incluye las necesidades de la plantilla que se ha detectado a través de los cuestionarios realizados y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. La participación de la plantilla finalmente ha sido del 84%. Entre todas las preguntas realizadas, analizamos los resultados arrojados por la pregunta:

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en MAINJOBS?
Predominio del "sí" entre mujeres y hombres a la hora de contestar si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en MAINJOBS. Hasta un 85% de los hombres contestaron de forma afirmativa, como también hizo el 77% de las trabajadoras. A la hora de contestar no, cabe destacar que ninguno de los hombres encuestados opina que no se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; solo un 3% de las mujeres encuestadas contestó de forma negativa. Un pequeño porcentaje de los trabajadores (15%) y las trabajadoras (20%), no sabía o no quería contestar a esta pregunta.
De los datos antes mencionados debemos destacar que no existe una gran diferencia entre lo que opinan mujeres y hombres sobre si se tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico de género se corresponden con la situación de **MAINJOBS** durante el año 2022. El Informe de Diagnóstico es validado por la Comisión Negociadora de Igualdad. Es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido y la confidencialidad en ciertos datos analizados. A continuación, se refleja un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico y en lo que nos basamos para el diseño, desarrollo e implantación del presente Plan de Igualdad.

Tal y como se indica en el *artículo 7.1 del R.D. 901/2020,* el diagnóstico de situación se han analizado las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación Interna
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones. Auditoría Salarial.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, **MAINJOBS** ha estudiado otros ejes de intervención de forma voluntaria:

- Comunicación. Lenguaje inclusivo.
- Prevención de Riesgos Laborales
- Violencia de Género
- Responsabilidad Social Corporativa

Se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, utilizando varias herramientas:

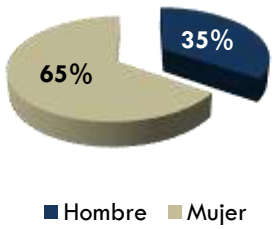
INDICADORES DE GÉNERO

ANÁLISIS DE GÉNERO

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

Cada Indicador analizado en el informe de diagnóstico de género, esta desagregado por sexo para poder describir la situación real de mujeres y hombres dentro de nuestra organización. La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofreció una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla. Este indicador nos permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en nuestra plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades.

SEXO	PLANTILLA	
HOMBRE	93	35%
MUJER	176	65%
Total	**269**	**100%**



Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una empresa ligeramente feminizada. Según la *Ley Orgánica 3/2007*, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Lo primero que podemos observar en el gráfico es que se trata de una empresa ligeramente feminizada, pues las mujeres representan el 65% de la plantilla, respecto a los hombres que suponen el 35%.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Un análisis desde la perspectiva de género aproxima a nuestra empresa a conocer los elementos que pueden dar lugar a los desequilibrios en la participación, a las discriminaciones directas e indirectas y a las posibles desigualdades en la forma de gestionar, que pueden estar perjudicando el desarrollo de una adecuada gestión de los RRHH. Normalmente es cada Departamento quién determina la necesidad de nuevas contrataciones, y el que establece los criterios necesarios para cada puesto ofertado. El personal directivo es el encargado de realizar el proceso de selección. En el caso de encontrarse con aspirantes en igual de condiciones en cuanto a idoneidad para el puesto, las personas encargadas del proceso de selección no tienen en cuenta el sexo menos representado.

Como conclusiones destacamos:

- Existe un procedimiento de Selección e incorporación de personal. La política, para ocupar estas vacantes, se basa en un principio fundamental: los puestos se cubren según la idoneidad del/a candidato/a, pero esta no tiene incorporada la perspectiva de género, aunque establezca que debe realizarse desde el principio de igualdad y de no discriminación.
- En las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo.
- El equipo de selección no está formado en perspectiva de género

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUESTOS	Hombre		Mujer		ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
AUX. ADMINISTRATIVO	1	9%	10	91%	FEMINIZADO
TITULADO/A NO DOCENTE	24	43%	32	57%	NEUTRO
AGENTE COMERCIAL	5	8%	54	92%	FEMINIZADO
INSTRUCTOR/A	27	51%	26	49%	NEUTRO
DIRECTOR/A	1	33%	2	67%	FEMINIZADO
PROFESOR/A TITULAR	28	46%	33	54%	NEUTRO
BECAS	2	25%	6	75%	FEMINIZADO
EMPLEADO/A SERV. GENERALES	0	0%	3	100%	FEMINIZADO
AUXILIAR NO DOCENTE	1	17%	5	83%	FEMINIZADO
ORIENTADOR/A PROFESIONAL	0	0%	2	100%	FEMINIZADO
PROFESOR/A DE TALLER	0	0%	1	100%	FEMINIZADO
DIRECTOR/A DE PROYECTOS	1	50%	1	50%	NEUTRO
ING. TEC. SISTEM	1	100%	0	0%	MASCULINIZADO
SUBDIRECTOR/A	0	0%	1	100%	FEMINIZADO
INSTRUCTOR/A-EXPERTO/A	2	100%	0	0%	MASCULINIZADO
Total general	**93**	**35%**	**176**	**65%**	**FEMINIZADO**

Dentro de la distribución por puestos de trabajo podemos observar que, de los 15 puestos de la empresa, 9 están feminizados y 2 masculinizados, lo que supondría que el 60% de los puestos están feminizados. Los 4 puestos restantes se consideran neutros, pues ninguno de los dos sexos acapara más del 60%. Entre estos puestos neutros, nos encontramos con 3 de los puestos más representados de la plantilla: titulado/a no docente, instructor/a y profesor/a titular. El otro más representado, el de agente comercial, se encuentra feminizado.
Nos encontramos con 9 puestos que realizan tanto hombres como mujeres en **MAINJOBS**, es decir, que no lo realizan hombres o mujeres en exclusiva. Estos puestos nos servirán más adelante, en el informe, para realizar comparativa retributiva entre hombre y mujer que comparten puesto.

CONDICIONES DE TRABAJO

El indicador de antigüedad nos muestra el grado de estabilidad y en qué medida se facilita la permanencia de las mujeres con la aplicación de las políticas de conciliación.

Antigüedad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
0 a 1 año	72	38%	116	62%	188	70%
1 a 3 años	12	24%	39	76%	51	19%
3 a 5 años	5	24%	16	76%	21	8%
5 a 10 años	4	44%	5	56%	9	3%
de 10 a 15 años	0	0%	0	0%	0	0%
más de 15	0	0%	0	0%	0	0%

Si lo cruzamos con la edad media de la plantilla:

Rango de edad	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Menos de 20	1	25%	3	75%	4	>1%
20 a 25	1	13%	7	88%	8	3%
25 a 30	5	38%	8	62%	13	5%
30 a 35	6	32%	13	68%	19	7%
35 a 40	11	26%	31	74%	42	16%
40 a 45	23	29%	55	71%	78	29%
45 a 50	18	35%	33	65%	51	19%
50 a 55	12	52%	11	48%	23	9%
55 a 60	15	50%	15	50%	30	11%
Más de 60	1	100%	0	0%	1	<1%

MAINJOBS se distingue por contar con una plantilla con media de edad de **43 años**, siendo ésta ligeramente superior en el caso de los hombres (45años) que de las mujeres (42 años).

La franja de edad donde se concentra en mayor número de hombres y mujeres es la de 40 a 45 años, con un 29% del total de la plantilla. En este tramo de edad, el 73% corresponde a mujeres.

Cabe destacar, que el 83% de la plantilla tiene 40 años o más. En **MAINJOBS**, algo más del 1% tiene menos de 20 años, y solamente el 8% de la plantilla es menor de 30 años.

	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	TOTAL	% TOTAL
Completa	**24**	**34%**	**46**	**66%**	**70**	**26%**
Indefinido	20	40%	30	60%	50	19%
Temporal	4	20%	16	80%	20	7%
Parcial	**50**	**41%**	**73**	**59%**	**123**	**46%**
Indefinido	28	37%	48	63%	76	28%
Temporal	22	47%	25	53%	47	18%
	19	**25%**	**57**	**75%**	**76**	**28%**
Fijo discontinuo	19	25%	57	75%	76	28%

A la hora de estudiar los distintos contratos que nos encontramos entre la plantilla de **MAINJOBS,** podemos observar como los contratos predominantes son el indefinido a jornada parcial (28%) y el fijo discontinuo (mismo %).

En cuanto a la jornada, teniendo en cuenta que los contratos fijos discontinuos no determinan el tipo de jornada, podemos ver como la parcialidad es superior al 46%. Si desagregamos los datos por sexo, podemos ver como el reparto de contratos a jornada completa o parcial mantiene las proporciones de sexo del resto de la plantilla, no observándose datos importantes a reseñar.

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

En **MAINJOBS** están implantados los permisos y licencias propios del convenio colectivo aplicable. No se han establecido medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.

- Incapacidad temporal
- Maternidad
- Paternidad
- Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
- Suspensión por riesgo durante el embarazo
- Suspensión por riesgo durante la lactancia
- Permiso de lactancia
- Acumulación del permiso de lactancia
- Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
- Permiso por cuidado de familiares.

Se tienen datos de la situación familiar de las personas que conforman la plantilla, en concreto, el número de hijos/as; no se tienen datos de otro tipo de cargas, como otras personas dependientes u otras cargas de cuidados.

En caso de darse este tipo de situaciones motivando que un/a trabajador/a solicitase suspensión o permisos retribuidos se analizará el caso sin poner problema al ejercicio de estos derechos, sin que exista ningún tipo de discriminación según tipo de contrato, duración de la jornada o género.

El ejercicio de este tipo de derechos no afectará a la posibilidad de promocionar profesionalmente, se tratan de derechos reconocidos que no se limitan por la empresa y que no son considerados a la hora de tomar decisiones.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este apartado analizamos la distribución de la plantilla en **MAINJOBS,** midiendo en los puestos el grado de masculinización o feminización que caracteriza la plantilla. Además, procedemos al estudio de la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para analizar la situación de la mujer dentro de **MAINJOBS** debemos retomar la tabla correspondiente a la distribución de la plantilla por Nivel de Responsabilidad:

Sexo	Órganos de dirección	%	Mandos intermedios	%	Resto de la plantilla	%	Total	%
Hombres	8	53%	6	33%	79	40%	93	35%
Mujeres	7	46%	12	66%	157	60%	176	65%
Total	15	%	18	%	263	%	269	100%

RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL.

Resultados Auditoria Salarial.

En diciembre de 2022, la consultora externa realiza una auditoria retributiva, con el objetivo de revisión de los salarios por grupos profesionales y puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial detectada. En el informe de auditoría retributiva con perspectiva de género se analiza el valor de los puestos, desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos, es la clave para establecer los criterios de retribución de los equipos. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto. El valor ya no está en lo que se hace y en la posición de responsabilidad que se tiene, sino en la preparación y en lo que se tiene que hacer para sumar a las actividades claves del negocio, ya que la aportación está presente desde todos los puestos de la organización. El procedimiento que seguimos para realizar el informe de auditoría salarial ha sido el siguiente:

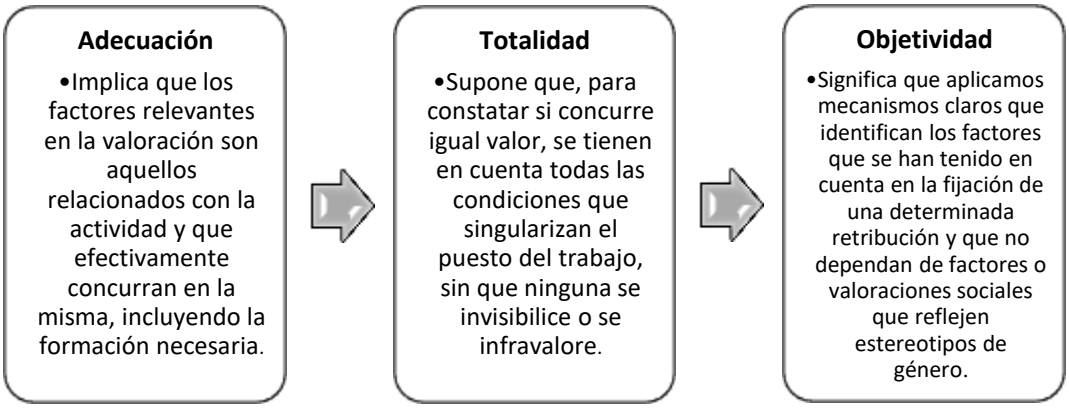
- Revisión de la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:
  - Informe de Diagnóstico de Género 2022.

- Convenio Colectivo de aplicación.
- Registro Retributivo anual 2022
- Nóminas
- Fichas descripción de puestos de trabajo.
- Organigrama.

- La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- Comunicación bidireccional durante todo el proceso de Auditoría, enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos a la Comisión Negociadora de Igualdad, necesarios para la realización del informe y la obtención de conclusiones.
- Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.
- Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos y entrega a la Comisión. Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el II Plan de Igualdad para equilibrar los salarios entre hombres y mujeres de **MAINJOBS.**
- Revisión de los resultados con la Comisión Negociadora de Igualdad y aprobación del Plan de Acción diseñado.

El gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de **MAINJOBS**. La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de **MAINJOBS.** Su cometido básico es identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos de trabajo que conforman una organización, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

Para determinar los factores y subfactores se han tenido en cuenta los siguientes criterios:



Una vez obtenidas las puntuaciones se establecen las escalas que agruparan a los puestos de igual valor. Según el RD 902/2020 RIR, en su art. 4.2, establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:

LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

- Cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

CONDICIONES EDUCATIVAS

- Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

- Nos sirve para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

CONDICIONES LABORALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

- Aquellos que tenemos en cuento y son diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

El Convenio Colectivo describe de forma detallada los criterios utilizados para remunerar los numerosos complementos, cualquiera que sea su naturaleza. También establece el sistema de clasificación profesional y describe las principales funciones que desempeña cada uno de los puestos.
Esta clasificación por Grupos Profesionales sigue los criterios propuestos por el Artículo 2.2 del E.T. Artículo 22. ET. Sistema de clasificación profesional, agrupando unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

Con la realización de la presente auditoria se comprueba que la aplicación del sistema de clasificación actual garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

FACTORES DE VALORACIÓN:

A. LA NATURALES DE LAS FUNCIONES

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES: visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

Para la valoración de los factores y subfactores relacionados con los esfuerzos físico (A.2), mental (A.3) y emocional (A.4) ha seleccionado el nivel adecuado teniendo en cuenta la intensidad del esfuerzo, así como su frecuencia respecto de la jornada semanal:

NIVEL ESFUERZO		**FRECUENCIA**		
		DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	**NORMALMENTE** (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	**SIEMPRE O CASI SIEMPRE** (más del 60% de la jornada semanal)
INTENSIDAD	**DÉBIL**	Muy bajo nivel de esfuerzo **(nivel 1)**	Bajo nivel de esfuerzo **(nivel 2)**	Nivel moderado de esfuerzo **(nivel 3)**
	MODERADO	Bajo nivel de esfuerzo **(nivel 2)**	Nivel moderado de esfuerzo **(nivel 3)**	Alto nivel de esfuerzo **(nivel 4)**
	FUERTE	Nivel moderado de esfuerzo **(nivel 3)**	Alto nivel de esfuerzo **(nivel 4)**	Muy alto nivel de esfuerzo **(nivel 5)**

A.3) ESFUERZO MENTAL: Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL: Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación: Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad: Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas: Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.7) AUTONOMÍA: mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B. CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA: Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
C.1.3) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.

C.1.4) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
C.1.5) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES:

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
C.2.3) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
C.3.2) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D. CONDICIONES LABORALES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO. Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

Una vez determinados cuáles son esos riesgos, se ha analizado tanto la probabilidad de que se materialicen como su severidad en caso de que así ocurriese, circunstancias que, en su máxima intensidad, en base a los siguientes criterios:

NIVEL		PROBABILIDAD		
		POCO PROBABLE	**PROBABLE**	**MUY PROBABLE**
SEVERIDAD	**POCO GRAVE**	Muy baja exposición **(nivel 1)**	Baja exposición **(nivel 2)**	Exposición moderada **(nivel 3)**
	GRAVE	Baja exposición **(nivel 2)**	Exposición moderada **(nivel 3)**	Alta exposición **(nivel 4)**
	MUY GRAVE	Exposición moderada **(nivel 3)**	Alta exposición **(nivel 4)**	Muy alta exposición **(nivel 5)**

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS: Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

Niveles de los factores. Para analizar la intensidad con la que concurre un factor en un determinado puesto de trabajo se ha definido una escala de niveles en cada factor.

No relevante	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Puntuación de los puestos valorados. La herramienta permite a cada puesto alcanzar una puntuación máxima de 1000 puntos. La puntuación asociada a cada factor y cada uno de sus niveles viene predeterminada, no pudiendo modificarse por quienes usen la herramienta.

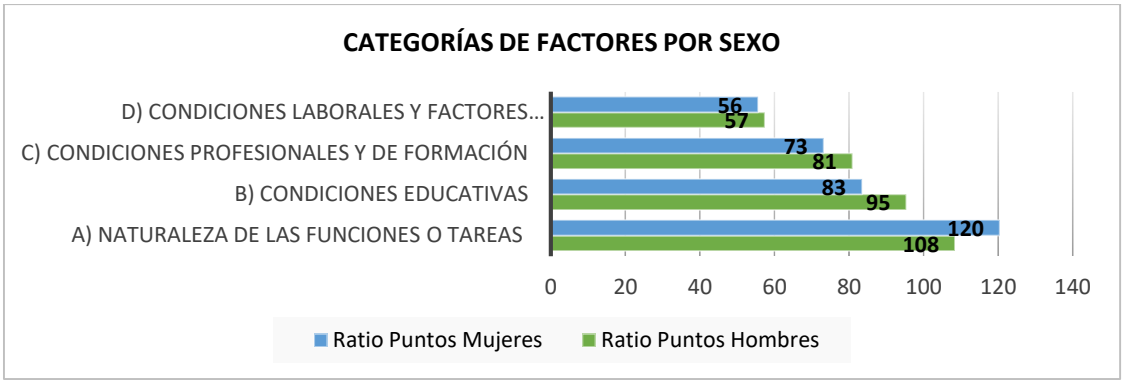
C	PESO	FACTOR	PESO	SUBFACTOR	PESO
NATURALEZA	40%	A.1) POLIVALENCIA	30%	Polivalencia	100%
		A.2) ESFUERZO FÍSICOS	24%	Posición continuada y posturas forzadas	20%

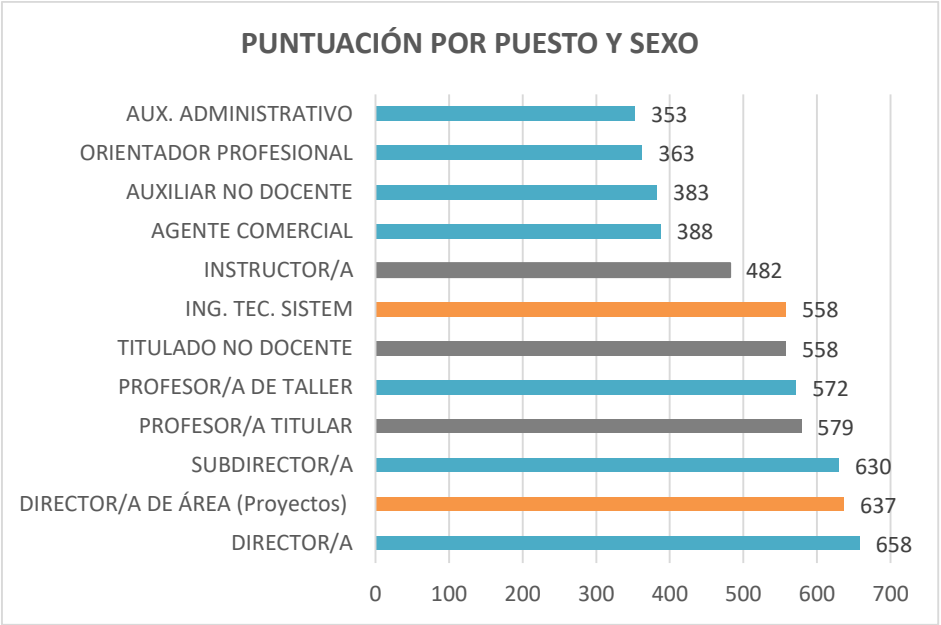
				Movimientos repetitivos	20%
				Esfuerzo visual	20%
				Esfuerzo auditivo	20%
				Otros tipos de esfuerzo físico	20%
		A.3) ESFUERZO MENTAL		Esfuerzo mental	100%
		A.4) ESFUERZO EMOCIONAL		Esfuerzo emocional	100%
		A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	41%	Organización y coordinación	50%
				Supervisión de resultados y calidad	50%
		A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES		El bienestar de las personas	40%
				Responsabilidad económica	25%
				Información confidencial.	35%
		A.7) AUTONOMÍA		Autonomía	100%
C.E	20%	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	100%	Enseñanza Reglada	100%
CONDICIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN	25%	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45%	Procedimientos, equipos y máquinas	15%
				Competencias digitales.	15%
				Gestión de la diversidad.	10%
				Dominio de idioma extranjero	17,5%
				Formación no reglada	17,5%
				Experiencia	10%
				Actualización de conocimientos	15%
		C.2) APTITUDES	50%	Destreza	25%
				Minuciosidad	25%
				Aptitudes sensoriales	25%
				Capacidad para plantear ideas	25%
		C.3) HABILIDADES SOCIALES		Capacidad comunicativa.	35%
				Capacidad emocional	30%
				Resolución de conflictos.	35%

C.L	15%	D.1) ENTORNO	60%	Condiciones física	50%
				Condiciones psicosociales	50%
		D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35%	Horarios, descansos y vacaciones	50%
				Desplazamientos y viajes.	50%

Esta valoración de puestos tiene por objeto realizar una estimación global de los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

En la siguiente gráfica se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos de la Valoración de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género, permitiéndonos resaltar cuales son los puestos que durante el año 2022 fueron masculinizados, feminizados o equilibrados.





Equilibrada
Masculinizada
Feminizada

Al obtener las puntuaciones se establecen las escalas que agrupan a los puestos de igual valor, tomando como referencia el resultado que ofrece la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

ESCALAS	RANGO DE PUNTUACIÓN	PUESTOS DE TRABAJO	PUNTUACIÓN
Escala 01	650-699	DIRECTOR/A	658 ptos
Escala 02	600-649	DIRECTOR/A DE ÁREA (Proyectos)	637 ptos
		SUBDIRECTOR/A	630 ptos
Escala 03	550-599	PROFESOR/A TITULAR	579 ptos
		PROFESOR/A DE TALLER	572 ptos
		TITULADO/A NO DOCENTE	558 ptos
		INGENIERO/A TECNICO/A SISTEM	558 ptos
Escala 04	500-549	INSTRUCTOR/A	482 ptos
Escala 05	350-399	AGENTE COMERCIAL	388 ptos
		AUXILIAR NO DOCENTE	383 ptos
		ORIENTADOR/A PROFESIONAL	363 ptos
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	353 ptos

∂ **Agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.** Una vez finalizada la evaluación de los puestos de trabajo, la herramienta los clasifica en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, también predefinidas según un rango de puntuaciones.

MAINJOBS se acoge al CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA (Cód 99008825011994), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2021, de una parte por las organizaciones empresariales CECAP, CECE, ACADA-FECEI y ANCED en representación de las empresas del sector, y de otra, por el sindicato FECCOO en representación de los trabajadores y las trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

En la siguiente tabla se observan todos los complementos remunerados:

VALOR	DESCRIPCIÓN
S. BASE	SALARIO BASE+ PRORRATA EXTRA + PAGA EXTRA + VACACIONES
Conc.Sal.01	**COMPLEMENTO DE DEDICACION .**Este complemento viene recogido en el Artículo 31 de CC.
Conc.Sal.02	**COMPLEMENTO VOLUNTARIO ABSORVIBLE**
Conc.Sal.03	**COMPLEMENTO DE TELETRABAJO**
Conc.Sal.04	**INCENTIVO**
Conc.Sal.05	**COM. NO CONCURRENCIA**
Conc.Sal.06	**SEGURO MEDICO**
Conc.Sal.07	**FUNCIONAL.** Este complemento viene recogido en el Artículo 34 de CC
Conc.Sal.08	**ACTIVIDAD**
Conc.Sal.09	**MEJORA ABSORBIBLE**
Conc.Sal.10	**COMPLEMENTO A BRUTO**
Conc.Sal.11	**PRODUCTOS EN ESPECIE**
Conc.Sal.12	**COMPLEMENTO PUESTO**
Conc.Sal.13	**JEFE DE EQUIPO**
Conc.Sal.14	**COMP. COORDINACION**
Conc.Sal.15	**GUARDERIA**
Conc.Sal.16	**HORAS COMPLEMENTARIAS**
C.Extra.01	**TRANSPORTE/ DESPLAZAMIENTO**
C.Extra.02	**DIETAS**
C.Extra.03	**INDEMNIZACION FIN DE CONTRATO**

Para la elaboración del Registro Retributivo se ha utilizado la **Herramienta IR**, cumpliendo de esta forma con las exigencias previstas en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

Una vez determinados los puestos de igual valor, se procede a realizar el Registro Retributivo agrupándolos en escalas. La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (Del 01-01-2022 al 31-12-2022). Han sido excluida del registro el personal que ha realizad prácticas remuneradas durante este periodo.

Se presenta en un primer momento el resultado del Registro Retributivo Efectivo y posteriormente del Equiparado, permitiéndonos conocer las retribuciones del personal en igualdad de condiciones temporales, es decir a jornada completa y durante todo el año. Para realizar el ejercicio de equiparación se ha tomado como referencia la última situación contractual de la persona. Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos y percepciones extrasalariales de forma global y también por las agrupaciones resultado de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta los diferentes servicios y convenios colectivos.

A continuación, se muestran los resultados en porcentajes en un formato reducido del Registro Retributivo, **solo se expondrán las medias y las medianas de aquellas Escalas compuestas por más de dos personas de un mismo sexo**:

IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	Total COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	Total Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retrib Efectivas
TOTAL			-46%	-28%	-37%	48%	-37%

IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Equip	Tot COMPL.SAL Equip	TOTAL SALARIO Equip	Tot Extrasalarial Equip	TOTAL Retrib Eqquip
TOTAL			5%	13%	7%	-17%	7%

IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	Total COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	Total Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retrib Efectivas
TOTAL			-61%	-8%	-67%	0	-66%

IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	Total COMPL.SAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	Total Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retrib Efectivas
TOTAL			14%	2%	3%	0	4%

Una vez obtenidos todos los datos cuantitativos y cualitativos a través de las diferentes herramientas utilizadas, procedemos a analizar cómo son retribuidas las diferentes escalas donde anteriormente hemos agrupados los puestos de igual valor. Las tablas expuestas en el apartado anterior nos muestran el promedio y la mediana de las retribuciones desagregadas por sexo de la plantilla durante el año natural 2022. En la parte superior de las mimas podemos observar los cálculos correspondientes al cómputo global de la plantilla y en una segunda parte, el cálculo realizado según las escalas obtenidas de la agrupación de los puestos de igual valor.

La fórmula utilizada para detectar la existencia de diferencias retributivas es la siguiente:

Cantidad correspondiente a los Hombres – Cantidad correspondiente a las Mujeres % Cantidad correspondiente a los Hombres

Al realizar el cálculo del promedio de lo **realmente percibido** por la plantilla durante el 2022 observamos que la diferencia salarial es del **-37%**, esto significa que las mujeres que conforman la plantilla percibieron de media un 37% más que los hombres. Al equiparar las percepciones de aquellas personas que no trabajaron el año completo, ni al cien por cien de la jornada, la diferencia disminuye en el promedio pasando a ser del **7%**, es decir que, en igualdad de condiciones de temporalidad y horarios, las percepciones masculinas serian un 7% mayor que las femeninas. La mediana, muestra que existe una diferencia en lo realmente percibido del **-66%,** es decir, a favor de las mujeres. Al equiparar las situaciones contractuales, dicha diferencia disminuye hasta el **4%.**

Para determinar cuáles son los factores que influyen en las diferencias detectadas debemos profundizar en las características de la empresa y en los diferentes procedimientos que tienen lugar en ella, siempre desde la perspectiva de género.

A continuación, procedemos a revisar el comportamiento de la brecha salarial en las escalas que agrupan los puestos de igual valor.

Escala 01	650-699	DIRECTOR/A	658 ptos

Las **Escala 1** la conforma el puesto de Dirección. En estas escalas la diferencia salarial en lo realmente percibido es del -37%, es decir que las mujeres que ocuparon este puesto percibieron un 37% más. Al equiparar las situaciones de temporalidad la diferencia sería del 7%.

La mediana en lo realmente percibido ofrece una diferencia del 61% a favor de los hombres, que al equiparar se reduce hasta el 12%.

Debemos desatacar que, por un lado, la temporalidad de los contratos repercute directamente en las diferencias detectadas y por otro, la asignación de complementos relacionados con los incentivos y funcionalidad.

Escala 02	600-649	DIRECTOR/A DE ÁREA	637 ptos
		SUBDIRECTOR/A	630 ptos

La **Escala 2,** está compuesta por la Dirección de Áreas (Proyectos) y por la Subdirección, en total serian 2 personas, una mujer y un hombre. Al analizar el promedio de lo realmente percibido en esta escala observamos que existe una diferencia del 35%. Al equiparar las situaciones observamos como la diferencia se reduce hasta un 12%.

La mediana efectiva muestra una diferencia del 24% que al equiparar las situaciones de temporalidad se trasforman en el -17%.

Estas diferencias detectadas tienen su origen específicamente en la temporalidad de las contrataciones.

Escala 03	550-599	PROFESOR/A TITULAR	579 ptos
		PROFESOR/A DE TALLER	572 ptos
		TITULADO/A NO DOCENTE	558 ptos
		INGENIERO/A TÉCNICO/A SISTEM	558 ptos

La **Escala 3** muestra una diferencia al promediar lo realmente percibido de -4%, que si se realiza la equiparación de las condiciones laborales esta diferencia aumenta hasta el 7%. Al analizar la mediana, observamos que en lo realmente recibido la diferencia es del -9% y que al equiparar se convierte en el 3%.

En esta escala las diferencias detectadas son ínfimas.

Escala 04	500-549	INSTRUCTOR/A	482 ptos

La **Escala 4** la conforma el puesto de Instructor/a y detecta una diferencia en lo realmente percibido de -159%, es decir que en este periodo las Instructoras percibieron 159% que los hombres. El equiparar las situaciones de parcialidad y temporalidad se puede observar como la diferencia se trasforma en el -3% evidenciando que tal diferencia está sujeta a la temporalidad y la parcialidad que caracterizaron a los contratos de Instructores/as durante el 2022.

La **Escala 5** agrupa los puestos:

Escala 05	350-399	AGENTE COMERCIAL	388 ptos
		AUXILIAR NO DOCENTE	383 ptos
		ORIENTADOR/A PROFESIONAL	363 ptos
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	353 ptos

La diferencia detectada en lo realmente percibido es de -52%, que al equiparar se trasformaría en el 9%. La mediana presenta una diferencia del -262% que al equiparar pararía a ser del -4%.

Esta escala se caracteriza por un alto grado de feminización, y al mismo tiempo los contratos realización tienen en su mayoría carácter temporal y parcial, siendo esta la principal causa de las diferencias que se muestran en este periodo.

Otros factores que pueden influir en las diferencias retributivas:

- **Sistema de promoción:**

En el periodo de referencia analizado, no se ha realizado ningún proceso de selección. El diagnostico de situación muestra que, aunque con anterioridad los procesos de promoción realizados se han llevado a cabo con objetividad no existe un procedimiento definido por escrito, tampoco un seguimiento de la carrera profesional de la plantilla.

- **Sistema de selección y contratación:**

Cuentan con una Política Reclutamiento y Selección del Personal con perspectiva de género y esto repercute de manera positiva en las contrataciones realizadas durante el periodo de análisis, así lo expresa el Diagnostico de Situación.

- **Sistema de clasificación profesional:**

La clasificación profesional está estrictamente definida por el Convenio Colectivo de aplicación y condiciona las percepciones del personal.

Para la realización de la Auditoría Retributiva se ha desarrollado una Valoración de Puesto de trabajo con perspectiva de género y se utilizará como referencia para comparar la situación retributiva de la plantilla y analizar la brecha salarial.

- **Sistemas de formación:**

MAINJOBS cuenta con un plan de formación anual que se ejecuta satisfactoriamente y en la medida de lo posible dentro del horario laboral.

- **Condiciones de trabajo:**

La parcialidad y la temporalidad son las cuestiones que afecta de forma directa las percepciones de la plantilla, condicionadas por las características de la actividad que desempeña la empresa.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

La utilización de los permisos de conciliación puede repercutir en las percepciones del personal, específicamente en las mujeres de la plantilla. Durante el periodo analizado no se ha solicitado permisos de este tipo, las reducciones de jornada realizadas han sido por necesidad de la empresa.

- **Infrarrepresentación femenina:**

En **MAINJOBS** no existe Infrarrepresención femenina en los puestos de responsabilidad, ni en otras áreas de trabajo.

Conclusiones

A modo de conclusiones debemos resaltar que al promediar el conjunto de la **masa salarial efectiva** por sexo se observa una diferencia del -37%, lo que significa que en **MAINJOBS** las mujeres durante el 2022 percibieron un 37% más que los hombres. Al equiparar las retribuciones de aquellas personas que no estuvieron a jornada completa y no trabajaron todo el año vemos que estas diferencias se transforman en un 7%, a favor de los hombres, permitiéndonos incluir la temporalidad y la parcialidad como uno de los factores que genera esta diferencia.

La mediana también se ve afectada por estos factores, la diferencia detectada en lo realmente percibido es del -66% y al equiparar disminuye hasta el 4%.

Al analizar la situación salarial dentro de las Escalas que conforman los puestos de igual valor encontramos diferencias, que vienen dada principalmente por la temporalidad y la parcialidad, existen otros determines como la asignación de complementos.

A modo de resumen podemos decir que la diferencia existente en el salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales, viene motivada por:

- La temporalidad y parcialidad del personal.
- La asignación de complementos variables.

Existe una presunción legal de brecha salarial cuando, la media de las retribuciones de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % por ciento o más —tomando el conjunto de la masa salarial o el promedio de las percepciones satisfechas—, en cuyo caso, se incluye una justificación de que tal diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas que trabajan en la organización. Entendemos, por tanto, que la diferencia retributiva encontrada, no muestra discriminaciones, se debe a los factores antes descritos y donde la empresa no la potencia de forma directa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

En **MAINJOBS,** disponemos de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de sexo. Las empresas debemos promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para evitar estos comportamientos y dar cauce a las denuncias. Dicho protocolo debe garantizar las medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y se aplica a toda persona que preste servicios en el **MAINJOBS,** se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. La prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo y durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo.

Cuando en el cuestionario realizado a la plantilla, se le pregunta acerca de si conoce la existencia de un protocolo, el 43% de los hombres encuestados y el 46% de las mujeres desconocía la existencia o no de dicho protocolo, y un tercio de las personas encuestadas, no quiso o no supo contestar a la pregunta.

COMUNICACIÓN. LENGUAJE INCLUSIVO.

La comunicación interna en la empresa es realizada principalmente a través de reuniones y correos electrónicos y cuestionarios. Toda la plantilla tiene acceso a estas comunicaciones en igualdad de condiciones. Se dispone de perfiles en redes sociales propiedad de la empresa.

El lenguaje refleja y, muy especialmente, ayuda a construir, nuestra concepción del mundo y la realidad. En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se recrea, reproduce y mantiene; y ello es así porque tales mecanismos operan reflejando, construyendo, perpetuando y naturalizando el sexismo y el androcentrismo, que significa literalmente "centrarse en el varón", supone la consideración, probablemente a nivel inconsciente, de que el varón es el patrón, el modelo, la norma de todo comportamiento humano.

Procedimos al análisis de un nuestros de documentos internos, detectando que se está usando un lenguaje inclusivo y no sexista.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales es necesario la incorporación de la perspectiva de género en su gestión, básicamente debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres.

MAINJOBS dispone de una Política de Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de alcanzar los niveles más altos de seguridad y salud. Para establecer los objetivos y metas se realiza la valoración de los siguientes aspectos.

- Informe de Memoria de la Salud y partes de EP/AT
- Quejas y sugerencias de clientes
- Investigación EP/AT
- Resultados de asesoramiento anual
- Inspecciones de trabajo
- Procedimiento de mejora continua
- Índices del sector

Que los trabajadores y las trabajadoras de la empresa entiendan que el trabajo bien hecho en todas nuestras actuaciones es fundamental para el futuro de la compañía, siempre con las debidas condiciones de seguridad. Dentro del proceso de PRL, se realiza una Evaluación de Riesgos a través de OT PREVENTIVA. El informe realizado incluye perspectiva de género. Además, la Mutua FREMAP elabora un informe anual de salud y de siniestralidad; dicho informe incluye perspectiva de género, pues los datos se encuentran desagregados por sexo.

Se está llevando a cabo correctamente, pero hay que seguir trabajando en la integración de la perspectiva de género en la Seguridad y Salud en el trabajo

VIOLENCIA DE GÉNERO

Aunque no es un eje de intervención prioritario propuesto por el *RD 901*, para **MAINJOBS** es importante poner en marcha actuaciones que puedan prevenir esta problemática social tan importante.

Actualmente no se dispone de ningún protocolo de actuación al respecto. Se ha negociado la necesidad de redactar un protocolo definido para el apoyo a las víctimas.

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con la exclusión y la violencia de género, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

MAINJOBS, persigue la ética y la transparencia de sus colaboraciones con entidades para que no sean utilizadas con fines contrarios a la legislación aplicable en cada momento. Somos conscientes de la importancia que tiene el cumplimiento equilibrado de sus responsabilidades en materia económica, social, ética y medioambiental, impulsando desde la alta dirección el cumplimiento de esta política a cada una de las personas que trabajan en la empresa o en su nombre, promoviendo que se actúe de forma responsable y transparente.

En **MAINJOBS**, contamos con una ***Declaración Institucional referida a su compromiso de lucha contra el fraude y la corrupción*** en cualquiera de sus formas. Para ello se compromete a actuar con arreglo a los principios de: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, contamos con un ***Protocolo de conflicto de intereses***, que pretende que prevalezcan los intereses de la empresa sobre intereses personales de sus miembros, y establece las reglas sobre la manera de evitar o resolver conflictos.

Por último, contamos con un ***Código de conducta*** que se ocupa de analizar las bases éticas que subyacen a la generación y desarrollo de la confianza en la empresa.

Establece los criterios de actuación que deben ser observados por todos los miembros de **MAINJOBS** en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. El objetivo principal del Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de todos sus empleados/as, en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de su plantilla.

Tras el análisis y estudio del diagnóstico detectamos cuáles son nuestras fortalezas en la optimización de nuestras políticas de RRHH y los indicadores de mejora más significativos, que servirán de base para el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad. **MAINJOBS,** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización debe continuar fortaleciendo la perspectiva de género en la organización mediante el diseño e implantación del Plan de Igualdad, tomando como referencia las siguientes líneas de actuación:

Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:

- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes en toda la documentación de la empresa.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Desarrollar de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad e informar de la implantación de estas medidas propuestas.
- Revisar el proceso de selección con perspectiva de género.
- Implantación de un procedimiento de formación estableciendo un plan de formación anual con perspectiva de género.

Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:

- Incluir la perspectiva de género en un procedimiento de selección y contratación.
- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran las mujeres para promocionar.
- Identificación de las barreras que tienen las mujeres para acceder a estos puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación, dando visibilidad a sus puestos directivos.
- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo

- Revisar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo la violencia sexual en los espacios de trabajo.
- Desarrollar acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones.

5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Definidos de acuerdo con los resultados del diagnóstico, en relación con los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar, nos marcamos los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de **MAINJOBS.**

OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Infrarrepresentación femenina:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

2. Proceso de selección y contratación:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar la presencia de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

3. Promoción Profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. Política Retributiva:

- Garantizar de forma trasparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

5. Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

6. Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Responsabilidad Social Corporativa

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el II Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:

Externa: En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.

Interna: Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección donde las mujeres están infrarrepresentadas.
- Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y otros departamentos en los que está menos representada.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
1.1 Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.	RRHH 3º trimestre 2023	Fecha BBDD realizada Nº de mujeres registradas con potencial de desarrollo profesional
1.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y modalidad de jornada.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Nº de mujeres promocionadas Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Eliminar y prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso en las diferentes convocatorias de empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Fomentar la presencia de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
2.1. Revisar y actualizar el procedimiento de Selección con perspectiva de Género, basándose en la contratación del sexo menos representado en el puesto ofertado, siempre que cumpla con los requisitos méritos requeridos, de experiencia y formación.	RRHH y Calidad ..... 2º trimestre 2023	Fecha de aprobación de elaboración del documento. Nª de personas informadas del procedimiento.
2.2. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 3º Trimestre 2023	Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formados/as.
2.3 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, ya sea contratación o bolsa interna asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, adhiriéndose a nuestra política de igualdad.	RRHH ..... Permanente	Fecha Adhesión Consultora Externa
2.4 Convocar las ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	RRHH ..... Permanente	Nº de Convocatorias revisadas

2.5 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.	RRHH ..... Permanente	Fecha actualización Informe estadístico
2.6 Basar las ofertas de empleo en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo. Revisar los requisitos exigidos para cada puesto.	RRHH ..... Permanente	Nº de convocatorias revisadas Nº Incidencias por convocatoria

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada, eliminando la segregación vertical y horizontal.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
3.1 Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance a toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, excedencia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.	RRHH ..... Permanente	Fecha publicación de la convocatoria Canales de comunicación Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados Nº de mujeres y hombres seleccionados
3.2 Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo, favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.	RRHH ..... Permanente	Fecha de revisión Control de Cambios realizados Nº Promociones anuales desagregada por sexo y departamento.

EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar de forma trasparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria**.**

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo de igual valor. **Obligación legal.**	RRHH 1ºT – 2024-2027	Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres.
4.2 Auditorias salariales. Contemplando el salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. Ya se ha realizado y tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad. Se planifica la siguiente con el desarrollo del III Plan de Igualdad.	Consultora externa 2023-2027	Fecha Auditoria Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas
4.3 Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.	RRHH Permanente	Fecha de Análisis estadístico

EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando la perpetuación de roles.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
5.1 Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en todas las áreas de la plantilla.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH ..... 4ª trimestre 2023	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº de campañas realizadas
5.2 Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.	RRHH ..... 4ª trimestre 2023	Nº de campañas realizadas
5.3 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.	RRHH ..... Permanente	Fecha BBDD Fecha análisis estadístico Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). motivos de las desestimaciones
5.4 Desarrollo de Plan de Conciliación y Corresponsabilidad	RRHH ..... 3ª trimestre 2023	Fecha en vigor del Plan de Conciliación. Canales utilizados para su difusión. Nº de medidas incorporadas.

EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
6.1 Reciclaje continuo de formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla. Incluirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporan a la empresa.	EMPRESA FORMACIÓN ..... Permanente	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia
6.2 Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización con la participación de mujeres en dichos cursos.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH ..... Permanente	Fecha acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo % Formación en horario laboral Evaluación de la Eficacia
6.3 Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo.	RRHH ..... 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026 4º T- 2027	Fecha Estudio de Necesidades % Solicitadas Vs realizadas

6.4 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.	RRHH ..... Permanente	Nº de contenidos revisados y actualizados.
6.5 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.	RRHH ..... 4º T- 2024 4º T- 2025 4º T- 2026 4º T- 2027	Fecha evaluación Plan Formativo. Nº incidencias detectadas.

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- **M**antener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.	SPA ..... 1º T- 2024-2027	Fecha realización estudios Análisis datos extraídos.
7.2 Implantar la transversalización de género, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo, velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	RRHH ..... Permanente	Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. Nº de mujeres que solicitan la medida Nº de mujeres beneficiarias

7.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, analizando los resultados con perspectiva de género.	RRHH ..... 1º T- 2024-2027	Fecha realización de análisis del impacto diferencial Análisis datos extraídos.
7.4 Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas encargadas de la Seguridad y Salud en el trabajo.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 4º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
7.5. Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.	RRHH ..... Permanente	Nº de campañas realizadas Fecha análisis impacto

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Hay que asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
8.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.	COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD ..... 2º trimestre 2023 PERMANENTE	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas. Nº de documentos revisados y actualizados. Nº y tipo de cambios realizados.

8.2 Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 3º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
8.3 Informar y difundir el II Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa. Utilizar la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades	RRHH ..... Permanente	Nº canales utilizados
8.4. Desarrollo de una Guía de Comunicación Inclusiva que sirva de referencia a toda la plantilla.	RRHH ..... 3º trimestre 2023	Fecha de Elaboración del documento.

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
9.1 Difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Se informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo, y todas las personas que se vayan incorporando en la empresa.	COMISION SEGUIMIENTO IGUALDAD ..... 2º trimestre 2023	Fecha entrada en vigor del Protocolo Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia Nº de expedientes abiertos vs cerrados.

9.2 Los integrantes de la Comisión Instructora de para situaciones de acoso recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello.	RRHH ..... 2º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
10.1 Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de VG.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 3º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Nº Campañas realizadas Tipos de Campañas realizadas Evaluación de la Eficacia
10.2 Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específico contra la Violencia de género.	RRHH CONSULTORA EXTERNA ..... 3º trimestre 2023	Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. % de la plantilla entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia. % Contratación de víctimas de violencia de género.

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
11.1 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.	RRHH DIRECCIÓN COMPRAS COMERCIAL Permanente	Fecha de comunicación a los grupos de interés
11.2 Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos. Quedarán excluidas de cualquier contratación aquellas entidades que hayan sido sancionadas en firme por tolerar prácticas contrarias al principio de igualdad y discriminatorias según la normativa vigente.	COMPRAS Permanente	% Proveedores contratados comprometidos con la igualdad.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN

Tal y como se indica en el ***artículo 46 de la LOIEMH*** hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estaría formada por:

- Directora de Área
- Gerente de Área

El seguimiento se realizará semestralmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

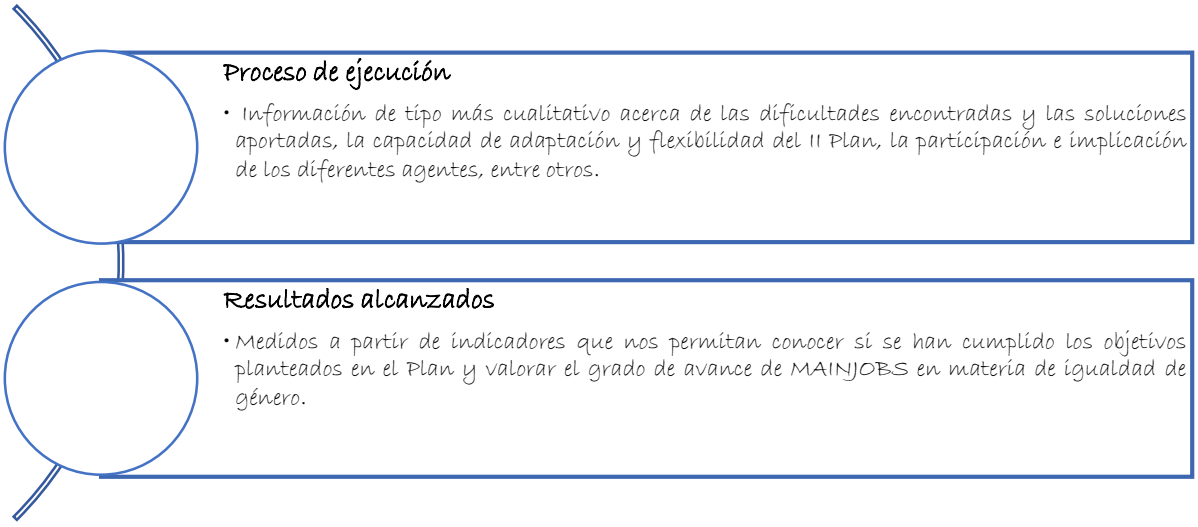
Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dentro de esta comisión se designará una persona como Agente de Igualdad como coordinadora de esta.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el II Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de **MAINJOBS** con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del II Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este I Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el II Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el II Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el II Plan ha tenido en el entorno **MAINJOBS** de la pertinencia de las medidas del II Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia de este.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del II Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del II Plan se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del II Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de **MAINJOBS**, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del II Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del II Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **MAINJOBS** se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras. La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PI

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente y cuando concurran las siguientes circunstancias:

a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, centro de trabajo, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.

Se anexará al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN DE IGUALDAD DE MAINJOBS.**

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el ***Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.***

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD

EJE 1: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
1.1	3º TRIMESTRE			
1.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
2.1	2º TRIMESTRE			
2.2	4º TRIMESTRE			
2.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.6	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
3.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
4.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
4.2	Tendrá la misma vigencia del II Plan de Igualdad			
4.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
5.1	4º TRIMESTRE			
5.2	4º TRIMESTRE			
5.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
5.4	3º TRIMESTRE			

EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
6.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.3	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
6.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.5	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE

EJE 7. FORMACIÓN

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
7.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.3		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
7.4	4º TRIMESTRE			
7.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
8.1	2º TRIMESTRE	Permanente	Permanente	Permanente
8.2	4º TRIMESTRE			
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.4	3º TRIMESTRE			

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

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
9.1	2º TRIMESTRE			
9.2	2º TRIMESTRE			

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
10.1	3º TRIMESTRE			
10.2	3º TRIMESTRE			

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Medidas	2023	2024	2025	2026-2027
11.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
11.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

EL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MAINJOBS 2023- 2027 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad. Se adjunta RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA al REGCON.

La **COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DE MAINJOBS** autoriza a **Dña. María José Morales Avilés** para la presentación del **II PLAN DE IGUALDAD DE MAINJOBS** negociado y firmado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la autoridad laboral (REGCON), tal y como se indica en el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.*

ANEXO I: MARCO JURIDICO APLICABLE

ÁMBITO INTERNACIONAL

- *Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)*
- *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)*
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)*
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)*
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)*
- *Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General*
- *Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995*
- *Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)*
- *Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de mayo de 2011*

ÁMBITO EUROPEO

- *Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)*
- *Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)*
- *Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)*
- *Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004*
- *Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*
- *Directivas de la Unión Europea*
- *Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*

ÁMBITO NACIONAL

- *Constitución Española 1978*
- *Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre*
- *Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral*
- *LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*
- *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*
- *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*
- *Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*
- *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2025*
- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

ÁMBITO AUTONÓMICO

- *La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.*
- *Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género (IMHA).*
- *Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género*
- *I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).*
- *III Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028*

ANEXO II: CONCEPTOS CLAVES

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

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

- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

- **Discriminación vertical:** Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto, visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo**: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- **Segregación horizontal:** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.

- **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.

- **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

- **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.