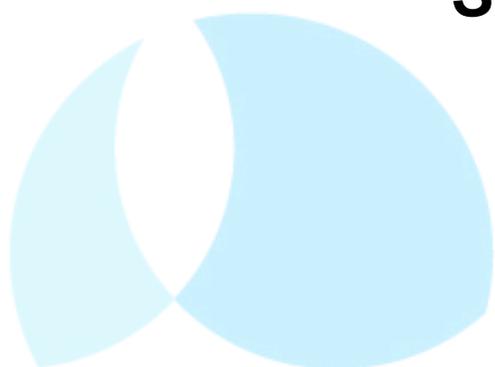


**PLAN DE IGUALDAD DE ENORDIS
SL CEE**



enord!s

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 MARCO LEGAL
- 1.2 DEFINICIONES
- 1.3 PRESENTACION DE LA EMPRESA
- 1.4 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
- 1.5 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 1.6 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
- 1.7 DIAGNÓSTICO
 - Diagnóstico de situación
 - Registro salarial y auditoría Enordis SL
- 1.8 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 1.9 MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD
- 1.10 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 1.11 REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- 1.12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
- 1.13 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
- 1.14 INSCRIPCIÓN Y REGISTRO

1. INTRODUCCIÓN

1.1 MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española, en su artículo 14, establece como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, en el artículo 35.1 se establece que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

En el ámbito laboral, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, consagra el derecho de igualdad de remuneración por razón de sexo estableciendo que: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor

la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y supone un sustancial avance en la implementación de medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, plasmadas en los planes de igualdad, cuyo concepto y contenidos se contemplan en el artículo 46 de la indicada Enordis SL CEE, acogiéndose a la legislación vigente y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha diseñado el I Plan de Igualdad de esta entidad, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

1.2 DEFINICIONES

- **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.
- **Discriminación directa** por razón de sexo: Situación en la 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.
- **Discriminación indirecta** por razón de sexo: 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Discriminación por embarazo o maternidad y lactancia:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Acoso Laboral:** Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
- **Ciberacoso:** cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC en el contexto del trabajo”. Y añade que “el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general.
- **Corresponsabilidad:** Término que hace referencia a la distribución equilibrada, equitativa y funcional de la planificación, organización y realización de las labores domésticas, del cuidado de menores y de personas dependientes, de los espacios de educación y del trabajo remunerado.

• **Medidas de acción positiva:** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Fortaleciendo el compromiso de lucha contra la violencia de género. Enordis SL, fortaleza la realización de actividades de sensibilización sobre la misma. Por eso, hemos asumido el compromiso de hacer a esta empresa partícipe de las acciones necesarias para luchar contra la violencia de género y la protección de la víctima.

1.3 PRESENTACION DE LA EMPRESA

Denominación: ENORDIS SL CEE

CIF: B-23383235

Nombre del representante: Juan Manuel Olivares Melero

D.N.I.: 75.09.33.33-N

Localización territorial: Provincial

Carácter de la representación: Administrador Único

Domicilio postal: C/ Flores de Lemus, nº 3-5, bajo (Jaén)

Código postal: 23009

Los centros de trabajo de Enordis SL CEE son los que a continuación se muestran en la tabla:

Domicilio de los centros de trabajo	Código postal
C/ Flores de Lemus, nº 3-5, bajo (Jaén)	23009
Avenida Ciudad de Linares, nº19 (Úbeda)	23400
Plaza de los Aligustres, nº 1 (Cazorla)	23470
C/ Ramón Espantaleón, nº 5 (Jaén)	23005
C/ Alicante s/n, Mercado Peñamefecit, puesto nº 43 (Jaén)	23006

Los servicios que comprenden:

SERVICIOS

<div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Residencia Centro "Entre Olivios"</p> <p>- Plazas concertadas y privadas en residencia ubicada en Úbeda para personas con discapacidad física en situación de dependencia Mercedes Guzmán - 663 89 01 52</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Unidad de estancia diurna "Entre Olivios"</p> <p>- Plazas concertadas y privadas en unidad de día ubicada en Úbeda para personas con discapacidad física en situación de dependencia Recorrido de transporte para asistir al Centro: UBEDA - RUS - CANENA - LINARES - BEGIJAR IBROS - BAEZA Mercedes Guzmán - 663 89 01 52</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">Transporte adaptado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidades de Día y Residencias. • Centros de Formación. • Centros de Educación Reglada. • Centros de trabajo. • Centros de Fisioterapia y Rehabilitación. • Centros deportivos y Ocio y Tiempo Libre. • Excursiones y viajes de estudio. <p style="text-align: right;">Manolo Olivares - 605 83 95 49</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">Apoyo a empresas</p> <p>Actividad de apoyo a empresas en la que se ofrece al Corte Inglés S.A. un servicio de envío rápido a domicilio de compras en Jaén. Manolo Olivares - 605 83 95 49</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">Acciones formativas</p> <p>Servicio cubierto por diferentes perfiles profesionales que realizan gestiones transversales a las diferentes actividades de la empresa como RR.HH., administrativas, relaciones comerciales, consultoría de accesibilidad, estudio de licitaciones, plataforma educativa, etc. Trini Castillo - 672 07 46 34</p> </div>	<div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">6</p> <p style="text-align: center;">Asesoría fiscal y contable</p> <p>Actividades centradas en la contabilidad, auditoría y asesoría fiscal. Manolo Olivares - 605 83 95 49</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">7</p> <p style="text-align: center;">Cafetería "El Bullicio"</p> <p>Conocida por sus desayunos y meriendas, que además dispone de productos de calidad de la provincia de Jaén. Celebración de cumpleaños, reuniones familiares, etc. Totalmente accesible. María Dolores Muñoz - 663 89 01 57</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">8</p> <p style="text-align: center;">Puesto 43 Mercado Peñamefecit "Jaén Paraíso de Sabores"</p> <p>Comercio al por menor de productos alimenticios envasados. En este espacio se venden diversos productos gastronómicos de Jaén y provincia. David Garrido - 672 07 34 75</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;">9</p> <p style="text-align: center;">Limpieza</p> <p>Servicio realizado por personal profesional en la limpieza de oficinas, locales y hoteles. El personal trabaja tanto para la entidad como para centros externos. María del Carmen López - 672 07 56 58</p> </div> <div style="border: 1px solid #0056b3; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">10</p> <p style="text-align: center;">Lavandería industrial</p> <p>Servicio dirigido a empresas del sector de la hostelería y turismo de la Comarca de Cazorla (Jaén). Manolo Olivares - 605 83 95 49</p> </div>
--	---

VISITA NUESTRA WEB: <https://www.enordis.com>

1.4 MISION, VISIÓN Y VALORES

ENORDIS SL CEE fue creada por FEJIDIF en el año 1998 con el objetivo de impulsar y facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Empresa calificada como Centro Especial de Empleo y, desde sus inicios, se considera un importante agente dentro del mercado laboral, aspirando a trabajar junto al resto de empresas para conseguir la plena integración laboral y social de las personas con discapacidad.

ENORDIS SL CEE es una organización dedicada a desarrollar actividades económicas sin ánimo de lucro y está considerada como una entidad social. ENORDIS S.L se puede definir como una unidad formada por un

grupo de personas, bienes materiales y económicos, con las aspiraciones de prestar servicios para participar en el mercado, de generar empleo para personas con discapacidad y destinar los beneficios en los fines sociales de FEJIDIF.

Esta entidad realiza una actividad constante que involucra al conjunto de personas para la realización del trabajo, con esfuerzo personal y colectivo e inversiones para lograr los fines propuestos.

ENORDIS SL CEE, pertenece al sector terciario ya que se dedica a cubrir necesidades de nuestros clientes ofreciendo servicios a particulares y a otras entidades.

Estamos enteramente involucrados en el desarrollo de actividades de inclusión social y cultural que ofrezcan a nuestra plantilla, procedentes de cualquiera de nuestros puestos de trabajo del Centro Especial de Empleo, herramientas que faciliten su crecimiento personal y una mejor adaptación al entorno social.

1.5 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunidos/as

De una parte, en representación de la empresa de Enordis SL CEE: Miriam Partal Calahorro con DNI 26044880W, Técnica de proyectos.

De otra parte, en representación de la RLPT de Comisiones Obreras Hábitat: Juana Cornejo Amate.

María del Carmen Garrido Prieto como asesora del sindicato Comisiones Obreras Unión Provincial.

Dicha comisión negociadora ha firmado un reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora de igualdad en la que consta de manera más detallada su funciones y procedimientos.

1.6 AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad es de aplicación para los centros de trabajo de ENORDIS SL CEE en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ENORDIS SL CEE pueda abrir durante la vigencia de su Convenio Colectivo.

Su aplicación será desde la aprobación de la Comisión negociadora de ENORDIS SL CEE.

No obstante, al ser un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir, los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se hayan corregido las situaciones que se pretenden mejorar.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras subsista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir.

Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del Primer Plan, sin que su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

1.7 DIANÓSTICO

1.7.1 Diagnóstico de situación:

ENORDIS SL CEE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El informe completo de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de uno de los sindicatos más representativos del sector y representación de persona trabajadora elegida por la plantilla, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del I Plan de igualdad.

Señalar que el cuestionario se ha pasado a la totalidad de personas trabajadoras, que en el momento de enviarlo eran 57 personas. De todas, han contestado un total de 50 personas trabajadoras, de los cuales 34 son mujeres (68%) y 16 son hombres (32%). En primer lugar, se observa que en la plantilla hay más mujeres que hombres.

Ahora vamos a mostrar un resumen de las conclusiones obtenidas en el mismo.

Con los resultados del diagnóstico, se ha trabajado para llevar a cabo los objetivos, medidas, indicadores etc. con el fin único de mejorar la política de igualdad de Enordis SL CEE.

Datos personas trabajadoras: El volumen de la plantilla de ENORDIS SL CEE durante el año 2022 ha sido de 32 mujeres y 25 hombres. Un **56%** de la plantilla esta compuesta por mujeres y un **44%** de hombres. Esta distribución

se acerca a la representación equilibrada entre hombres y mujeres a efectos de la ley de igualdad, la cual indica que el total de las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean inferior del 40% de la plantilla.

La distribución de la plantilla por servicios. De los distintos servicios que tiene Enordis, el que mas peso tiene es el de residencia con 28 personas que corresponde a un 49%.

En ambos géneros predominan los tramos de edad de 30-45 años que corresponde a una 44%, y el tramo de 46 y más años que corresponde a un 52%. Además, concluimos que la plantilla de mujeres es más joven que la de hombres.

Se destaca que a partir de **6 a 10 años de antigüedad** sólo hay representación masculina, concretamente un **20%**. Porcentualmente, el colectivo de mujeres supera al masculino en casi todos los tramos de antigüedad excepto en el de 3 a 5 años (20% frente a un 6,25%) y en el de 6 a 10 años (20% frente a 0%).

Destacar que el **55% de la plantilla de mujeres** tiene un contrato fijo frente al **45% de hombres**.

Centrándonos en contrato a tiempo parcial, ha que señalar que existe casi el mismo porcentaje tanto en mujeres como hombres, concretamente, 27% de mujeres frente al 23% de hombres.

La distribución de la plantilla por bandas salariales se centra en los intervalos de 14.001€ y 18.000€, donde se encuentra la mayoría de mujeres y hombres, concretamente 24 mujeres frente a 20 hombres.

El 75,44 % de la plantilla, la categoría profesional es técnico/a auxiliar, donde supone el mayor porcentaje.

Por último señalar, la existencia de un porcentaje mas elevado de hombres respecto a mujeres con **estudios primarios** en un **21% frente a un 11%**.

Destacar también, la existencia de un porcentaje mas elevado de mujeres respecto a hombres con **estudios secundarios**, en un **30% frente a un 16%** y **universitarios**, un **16% frente a un 7%**.

Conclusiones:

Selección

La selección se realiza en un marco de igualdad de trato y no discriminación. El acceso a ENORDIS SL CEE se basa en criterios de carácter objetivo y de valoración de competencias y méritos, por lo que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades.

Observamos que, en los servicios de limpieza, oficinas y residencia existe segregación horizontal a favor del colectivo femenino, mientras que en los servicios de transporte, mercado, lavandería y apoyo a empresas hay más hombres que mujeres, por lo que puede ser necesario adoptar medidas que favorezcan que se incorporen los colectivos subrepresentados en cada uno de los servicios.

En cuanto a la visión que tienen tanto trabajadoras como trabajadores sobre el acceso a la empresa, podemos decir, a partir de los datos obtenidos mediante la encuesta, que la gran mayoría opina que hay mucha o bastante igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Formación

En términos generales es necesario impulsar la formación y que se dirija a un número más elevado de personas en la entidad, potenciando asimismo la participación de las personas trabajadoras.

En cuanto al contenido de las actividades formativas, consideramos que es conveniente formación en materia de igualdad. Igualmente, cabe destacar que, que la plantilla no haya realizado formaciones en materia de igualdad, no significa que la empresa no haya facilitado las mismas.

Política Salarial

La tabla salarial es fruto de negociación colectiva, y no existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Éstas únicamente vienen derivadas de la categoría de cada persona.

Hay que indicar que los trabajos y responsabilidades de cada uno de las personas trabajadoras se corresponden con su categoría.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, personal y laboral

El Convenio Colectivo de aplicación en ENORDIS SL CEE contempla un amplio abanico de medidas, dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como medidas de ordenación del tiempo de trabajo y que se amplían con el Calendario Laboral.

Cargas Familiares

En ENORDIS SL CEE no ha habido nadie en plantilla que solicite reducción de jornada para el cuidado de hijos/as y/o familiares, ya que se dispone de mecanismos que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral, por ejemplo, el horario y los distintos permisos.

Aun así, son más las mujeres que hacen uso de estos permisos.

El ejercicio de estos derechos nunca afecta a la situación profesional de la persona trabajadora dentro de la empresa, y la maternidad y la paternidad en ningún caso es causa de discriminación.

Deberían adoptarse medidas para que las personas que se hallen en situación de excedencia por atender las cargas familiares, que en su mayoría son mujeres, se vean afectadas lo menos posible, a nivel profesional, por hallarse en dicha situación.

Comunicación

Se ha detectado que, en ocasiones, se ha usado un lenguaje no adecuado en base a un lenguaje no sexista e inclusivo, por lo que debe ponerse especial cuidado a la hora de la redacción de documentos tanto a nivel interno como externo.

En caso de que se usen imágenes, se evitarán aquellas que masculinicen o feminicen una profesión o propicien conductas sexualizadas.

Para ello, se dará difusión de guías de buenas prácticas en el uso del lenguaje y de las imágenes no sexistas.

Algunas personas trabajadoras, a través de la encuesta en la que han participado, proponen una mayor comunicación como medida para alcanzar mayor igualdad. Esto será un área a trabajar.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

En una primera fase, se debe de realizar un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. Y posteriormente, llevarlo a aprobación por la empresa.

Una vez creado y aprobado, será necesaria la difusión del mismo y la realización de campañas de sensibilización entre las personas trabajadoras.

Como una de las medidas a adoptar, se ofrecerá a toda la plantilla de personas trabajadoras, formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para que, todas las personas sean capaces de detectar, evitar y proceder adecuadamente frente a estas situaciones.

Prevención de riesgos laborales

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su legislación complementaria, en ENORDIS SL CEE se tiene en cuenta, en la evaluación de los riesgos, las diferentes características y/o aptitudes de todas las personas trabajadoras para el desarrollo de cada una de las actividades que entrañen riesgos. Se debe de realizar un protocolo laboral y de ciberseguridad.

1.7.2 registro salarial y auditoría:

Registro salarial:

Registro salarial

Auxiliar de enfermería: Existe una brecha de un 44 %, El total general es la suma del salario base y de los complementos. Como se puede observar, la brecha en la mediana para el puesto de AUXILIAR ENFERMERÍA se debe a que hay más mujeres que desempeñan el puesto y estas cuentan con más días de trabajo.

Operario: Existe una brecha de un 66 %, La desigualdad salarial que se observa para el puesto de OPERARIO/A se debe a que, a pesar de que las mujeres cuentan con más porcentaje de jornada que los hombres, tienen menos días trabajados. Generalmente, la mayoría de ellas no llega a los 100 días, mientras que todos los hombres excepto uno supera esta cifra.

Técnico auxiliar: Existe una brecha de un 94%, Para este puesto, se observa una brecha en la media y en la mediana a favor de los hombres. Esto se justifica con los días trabajados y el porcentaje de jornada. Hay menos

hombres que mujeres desempeñando el puesto y estos cuentan con más días trabajados y más porcentaje de jornada

Técnico medio: Existe una brecha de un 38 %, La diferencia que se observa para el puesto de TECNICO MEDIO se debe a que la media de días trabajados es, por lo general, superior en el caso de los hombres.

Técnico superior: Existe una brecha de un -2049%, existe una diferencia salarial debido al número de contratos que tiene uno de los trabajadores con jornadas y días de trabajo diversos. Así pues, la única mujer que desempeñan el puesto cuenta con una media de 364 días de trabajo mientras que, en el caso de los hombres, la media es de 94 días.

Salario armonizado: Existe una brecha en técnico auxiliar de un -8%, técnico grado superior 2% y técnico superior nivel 1, 1 %

Complemento salarial n1. 43 % En el caso de la diferencia de salarios señalada para el puesto de TECNICO AUXILIAR en el Complemento salarial N1 se debe, como se ha señalado previamente, a que los hombres cuentan con más jornada y días de trabajo que las mujeres

Complemento salarial n2. 43 % Como observamos en el caso anterior, la diferencia salarial para el puesto de TECNICO AUXILIAR en el complemento N2 se debe a que los hombres cuentan con más días de trabajo y jornada.

Complemento salarial antigüedad: NO EXISTE NINGUNA DIFERENCIA

Complemento salarial nocturnidad: AUXILIAR ENFERMERIA 39 %

Complemento salarial festivos: AUXILIAR ENFERMERIA 39 %

Complemento extrasalarial verano: NO HAY DIFERENCIA

Complemento extrasalarial navidad: NO HAY DIFERENCIA

Complemento extrasalarial prorrateado: 46% Como se puede observar, para el puesto de auxiliar enfermería la desigualdad salarial se da como consecuencia de hay más mujeres que hombres en el puesto y han trabajado menos días

Operario: Existe una brecha de un 32%, En este supuesto, la diferencia salarial para el puesto de OPERARIO/A se debe a que hay menos hombres que mujeres en el puesto y han trabajado más días.

técnico auxiliar: Existe una brecha de un 94 %. Para el puesto de TECNICO AUXILIAR, existe una diferencia salarial que se debe a que, a pesar de que haya menos hombres que mujeres en el puesto, las cantidades percibidas por los mismos son superiores. Asimismo, estos también cuentan con más días de trabajo

Técnico superior nivel 1: -2049% La brecha salarial en el puesto de TECNICO SUPERIOR NIVEL 1 se debe a que hay una sola mujer que realiza el trabajo, pero, a diferencia que, en el caso de los hombres, esta cuenta con una jornada del 100% y con un total de días superior al del conjunto de los hombres

Complemento extrasalarial 4:

auxiliar enfermería: 46 % La paga extra de navidad es un complemento salarial que depende de las circunstancias personales de cada persona trabajadora. En este caso, la brecha en el puesto de AUXILIAR ENFERMERIA se debe a hay menos hombres que mujeres y estos han trabajado más días.

operario: 32% La diferencia salarial para el puesto de OPERARIO se debe a que solo hay un hombre desempeñando el puesto y trabaja más días que varias de las mujeres.

técnico auxiliar: 94 %. En este caso, la brecha salarial se debe a que en el puesto de TÉCNICO AUXILIAR hay tres hombres y 5 mujeres. La totalidad de los hombres han trabajado un total de 364 días mientras que en el caso de las mujeres, sólo una llega a esta cifra, las restantes están por debajo de los 100.

técnico superior nivel 1: -2049% Como se ha expuesto anteriormente, la diferencia salarial para el puesto de TECNICO SUPERIOR NIVEL 1 se debe a la naturaleza de los contratos de una de las relaciones laborales.

IY enfermedad EMP:

auxiliar enfermería -566%, Este complemento es de tipo subjetivo, es decir, depende de las circunstancias personales de cada persona trabajadora. Es decir, que en función de los días que una persona haya estado de IT percibirá una cantidad u otra.

operario: 85%, Al igual que en el caso anterior, este complemento depende de las circunstancias personales de cada persona trabajadora. En este caso, la brecha se sitúa a favor de los hombres porque han tenido mayores días de baja por enfermedad.

Auditoría:

Se adjunta la tabla con las valoraciones de puestos de trabajo por puntos defactor;



TÍTULO DEL PUESTO	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
PERSONAL TÉCNICO GRADO SUPERIOR	224	143	166	38	571
PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	218	143	141	45	547
FISIOTERAPEUTA	181	143	169	45	538
PERSONAL TÉCNICO GRADO MEDIO	206	143	151	27	527
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL I	164	143	135	41	483
AUXILIAR ENFERMERÍA	97	86	93	70	345
CONDUCTOR /A	135	29	104	43	301
PERSONAL TÉCNICO	111	29	92	32	263
AUXILIAR GESTIÓN ADMINISTRATIVA	95	57	81	27	260
PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	124	57	62	18	261
PERSONAL DE LIMPIEZA	120	29	62	45	255
OPERARIO/A	64	29	81	77	252

Los resultados de auditoría señalan, en primer lugar, que sí se ha podido realizar un estudio sobre el armonizado del salario. Es decir, ha resultado posible poner en el mismo plano de estudio a todas las personas empleadas de

la entidad. Es por ello, que se han podido extrapolar los datos de todas las personas trabajadoras a un 100% de la jornada laboral y como si hubieran trabajado en la empresa los 365 días del año con la finalidad de analizarlos en igualdad de condiciones.

En segundo lugar, tal y como se puede observar en el registro salarial realizado, todas las brechas salariales están justificadas. Asimismo, destacar que en **el salario armonizado no hay brecha salarial**.

Por tanto, se puede concluir que **ENORDIS basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios** y que las condiciones salariales se fijan en base al Convenio Colectivo de aplicación.

1.8 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales:

1. Conseguir la presencia equilibrada en mujeres y hombres, en todos los niveles de la empresa.
2. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes centros de trabajo de ENORDIS SL CEE.
3. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
4. Analizar la distribución de la plantilla por sexos en los puestos de responsabilidad y dar respuesta en el caso que se identificara alguna problemática.
5. Generar una cultura de corresponsabilidad, integradora e igualitaria para la totalidad de la plantilla, con independencia de su sexo.
6. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, así como la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, comentando por parte de ambos el disfrute de las distintas medidas de conciliación.

7. Adquirir competencias en la detección de usos sexistas en textos e imágenes.
8. Incorporar la perspectiva de género y la política de prevención y en la vigilancia de la salud.
9. Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.
10. Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

1.9 MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD



ÁREA DE ACTUACIÓN			
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Objetivo: Establecer criterios de no discriminación ante un mismo puesto de trabajo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Ante un puesto de trabajo infrarrepresentado por un sexo, en igualdad de condiciones y características, la persona elegida será el sexo menos representado	Cuando se den iguales características, seleccionar el personal infrarrepresentado	Anual	Departamento RRHH
Igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación para el acceso a la empresa	Procedimiento estandarizado de selección de personal y guía de buenas prácticas de contratación	Anual	Departamento RRHH
Formación a las personas que intervienen en los procesos de selección	N.º de cursos realizados	Anual	Departamento RRHH

ÁREA DE ACTUACIÓN			
FORMACION			
Objetivo: Promover acciones formativas específicas para cada puesto de trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Formación en materia de igualdad	N.º de cursos	Anual	Departamento de formación
Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la empresa	N.º de cursos	18 meses	Departamento de formación
Formación en materia de prevención	N.º de cursos	Anual	Departamento de formación
Formación presencial interna (la impartida y realizada por la empresa) se realizará dentro de la jornada laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, se favorecerá su realización dentro del a jornada laboral.	N.º de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, materia impartida y horas destinadas a la formación	Anual	Departamento de formación

ÁREA DE ACTUACIÓN			
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
Objetivo: Captar talento de mujeres en los puestos en lo que se encuentra subrepresentadas las mujeres			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Seleccionar y promocionar a la persona del sexo menor representado en el área correspondiente a igualdad de perfil competencial, méritos y requerimientos	Porcentaje de hombres y mujeres por área y puesto seleccionado	Durante la vigencia del plan de igualdad	Departamento RRHH

ÁREA DE ACTUACIÓN			
ÁREA DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
Objetivo: Acordar medidas que favorezcan la conciliación familiar y laboral y la corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Difusión de los derechos y las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el conjunto de la plantilla de la empresa	N.º de difusiones realizadas	18 meses	Departamento RRHH

-Garantizar que todos los permisos y derechos sean accesibles para toda la plantilla	Establecer registros desagregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigente en la empresa	Semestral	Departamento RRHH
-Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación.	Acción positiva, n.º de veces solicitados y aplicados las medidas de conciliación	Semestral	Departamento RRHH
-Implementar políticas que incluyan la licencia por maternidad remunerada, descansos pagados para amamantar, y jornadas laborales flexibles.	N.º de permisos por lactancia	Semestral	Departamento RRHH

ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREA DE COMUNICACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN

Objetivo:

-Transmitir y sensibilizar a toda la plantilla una cultura de respeto, igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

-Sensibilizar específicamente sobre la prevención del acoso, el lenguaje no sexista.

-Mejorar la imagen corporativa y la difusión externa, publicando y dando visibilidad al avance en materia de igualdad y participando en compromisos relacionados con la mujer

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Revisar el lenguaje en las ofertas de empleo	Revisión del Manual de lenguaje no sexista	Semestral	Área de comunicación
Garantizar un uso de lenguaje e imágenes no sexistas en el material divulgativo de la empresa.	N.º de revisiones de las publicaciones efectuadas	Semestral	Área de comunicación
Sensibilizar en igualdad de género en la empresa.	N.º de acciones de sensibilización e información llevadas a cabo	Semestral	Área de comunicación
Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad	N.º de campañas realizadas	Semestral	Área de comunicación

ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Objetivo: Realizar evaluaciones de puesto con perspectiva de género

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
---------	-------------	--------------------	-------------

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del plan de prevención, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales	N.º de hombres y mujeres con baja de IT	Anual	Comité de prevención de riesgos laborales
Impulsar política en materia de prevención de riesgos laborales incidiendo en los aspectos psicosociales, salud, maternidad y lactancia	N.º de hombres y mujeres con baja de IT	Anual	Comité de prevención de riesgos laborales
Revisión de las medidas en materia de salud y seguridad con perspectiva de género y establecimiento de mejoras	Resultado de medidas implantadas	Anual	Comité de prevención de riesgos laborales
Implementar protocolo ciberacoso	N.º de difusiones realizadas	Anual	Comité de prevención de riesgos laborales

ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

-Desarrollar un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Difundir el protocolo a las personas trabajadoras	N.º de difusiones realizadas	Anual	Departamento RRHH
Conocer los términos relacionados con el acoso laboral, discriminación y sus efectos	Manual de acogida	Anual	Departamento RRHH
Proporcionar a las personas trabajadoras un medio por el cual informar de posibles casos de acoso	Dar a conocer los canales para informar sobre los posibles casos de acoso	Anual	Departamento RRHH
Incluir el Plan de acogida del personal, la información sobre la prevención del acoso	Dar a conocer los canales para informar sobre los posibles casos de acoso	Anual	Departamento RRHH
Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad sexual para los equipos implicados en su gestión	N.º. de formaciones realizadas	Anual	Departamento RRHH
Seguimiento del número de casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual	N.º de casos detectados	Anual	Departamento RRHH

ÁREA DE ACTUACIÓN			
ÁREA DE RETRIBUCION			
<p>Objetivo: Llevar a cabo una valoración periódica de los puestos de trabajo para mantener actualizadas y ajustadas las funciones asignadas con los salarios correspondientes.</p> <p>Llevar a cabo un registro salarial anual</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCION	RESPONSABLE
Realizar periódicamente la valoración y revisión de las categorías, estudiando las funciones y salarios a ellas asignadas y partiendo de lo establecido en el Convenio Colectivo para mantenerlas actualizadas.	<p>Establecer indicadores de medición sobre la diferencia salarial por grupos profesionales, género y antigüedad</p> <p>Informes de valoración de puestos de trabajo con forme criterios objetivos, con perspectiva de género</p>	Anual	Departamento RRHH
Se propone añadir en el programa que registra las retribuciones una casilla de días efectivamente trabajados que tenga en cuenta los periodos de incapacidad temporal, excedencias, ERTES o cualquier otra circunstancia por la que la persona trabajadora no se haya	Sistema de registro retributivo	Anual	Departamento RRHH

encontrado presente en su puesto de trabajo durante la vigencia de su contrato.			
---	--	--	--

Cronograma de actuación:

Área de actuación	N.º de medida	Medida	Responsable	2023	2024	2025	2026
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Ante un puesto de trabajo infrarrepresentado por un sexo, en igualdad de condiciones y características, la persona elegida será el sexo menos representado	Departamento RRHH	X	X	X	X
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2	Igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación para el acceso a la empresa	Departamento RRHH	X	X	X	X
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3	Formación a las personas que intervienen en los procesos de selección	Departamento RRHH	X	X	X	X

FORMACION	4	Formación en materia de igualdad	Departamento de formación	X	X	X	X
FORMACION	5	Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la empresa	Departamento de formación	X	X	X	X
FORMACION	6	Formación en materia de prevención	Departamento de formación	X	X	X	X
FORMACION	7	Formación presencial interna (la impartida y realizada por la empresa) se realizará dentro de la jornada laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, se favorecerá su realización dentro del a jornada laboral.	Departamento de formación	X	X	X	X
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8	Seleccionar y promocionar a la persona del sexo menor representado en el área correspondiente a igualdad de perfil	Departamento RRHH	X	X	X	X

		competencial, méritos y requerimientos					
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	9	Difusión de los derechos y las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el conjunto de la plantilla de la empresa	Departamento RRHH	X	X	X	X
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	10	Garantizar que todos los permisos y derechos sean accesibles para toda la plantilla	Departamento RRHH	X	X	X	X
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	11	Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos, la utilización del permiso de paternidad y del resto de medidas de conciliación	Departamento RRHH	X	X	X	X
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	12	Implementar políticas que incluyan la licencia por maternidad remunerada, descansos pagados para amamantar, y jornadas laborales flexibles.	Departamento RRHH	X	X	X	X
COMUNICACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN	13	Revisar el lenguaje en las ofertas de empleo	Área de comunicación	X	X	X	X

COMUNICACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN	14	Garantizar un uso de lenguaje e imágenes no sexistas en el material divulgativo de la empresa.	Área de comunicación	X	X	X	X
COMUNICACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN	15	Sensibilizar en igualdad de género en la empresa.	Área de comunicación	X	X	X	X
COMUNICACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO E IMAGEN	16	Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad	Área de comunicación	X	X	X	X
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	17	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del plan de prevención, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales	Comité de prevención de riesgos laborales	X	X	X	X
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	18	Impulsar política en materia de prevención de riesgos laborales incidiendo en los aspectos psicosociales,	Comité de prevención de riesgos laborales	X	X	X	X

		salud, maternidad y lactancia					
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	19	Revisión de las medidas en materia de salud y seguridad con perspectiva de género y establecimiento de mejoras	Comité de prevención de riesgos laborales				
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	20	Implementar protocolo ciberacoso	Comité de prevención de riesgos laborales				
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	21	Difundir el protocolo a las personas trabajadoras	Departamento RRHH	X	X	X	X
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	22	Conocer los términos relacionados con el acoso	Departamento RRHH	X	X	X	X
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	23	Proporcionar a las personas trabajadoras un medio por el cual informar de posibles casos de acoso	Departamento RRHH	X	X	X	X
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	24	Incluir el Plan de acogida del personal, la información sobre la prevención del acoso	Departamento RRHH	X	X	X	X
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	25	Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo o de diversidad	Departamento RRHH	X	X	X	X

		sexual para los equipos implicados en su gestión					
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	26	Seguimiento del número de casos de acoso sexual o por razón de sexo o de diversidad sexual	Departamento RRHH	X	X	X	X
RETRIBUCION	27	Realizar periódicamente la valoración y revisión de las categorías, estudiando las funciones y salarios a ellas asignadas y partiendo de lo establecido en el Convenio	Departamento RRHH	X	X	X	X
RETRIBUCION	28	Se propone añadir en el programa que registra las retribuciones una casilla de días efectivamente trabajados que tenga en cuenta los periodos de incapacidad temporal, excedencias, ERTES o cualquier otra circunstancia por la que la persona trabajadora no se	Departamento RRHH	X	X	X	X

		haya encontrado presente en su puesto de trabajo durante la vigencia de su contrato.					
--	--	--	--	--	--	--	--



1.10 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de ENORDIS SL CEE permitirá conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

A tal fin, se constituye la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, Órgano de carácter paritaria, responsable de realizar el seguimiento, revisión y evaluación de la implantación efectiva del mismo.

ACTA DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento es el órgano encargado del seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La composición, funcionamiento y atribuciones de la Comisión de seguimiento son las siguientes:

Composición:

- De una parte, en representación de la empresa de Enordis SL CEE: Miriam Partal Calahorro con DNI 26044880W, técnica de proyectos.
- De otra parte, en representación de la RLPT de Comisiones Obreras Hábitat. Juana Cornejo Amate
- María del Carmen Garrido Prieto como asesora del sindicato Comisiones Obreras Unión Provincial.

Funcionamiento:

La comisión negociadora, recabará de la persona responsable de la implantación de las medidas, información del estado de las mismas, eficacia de cada una de las medidas, todo a través de correo electrónico.

Toda la información obtenida, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como el plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá semestralmente para analizar los indicadores que a continuación se mencionan:

1º Indicadores de seguimiento de medida: Garantizar la relación entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas y los criterios de medición.

2º Indicadores de resultado: Grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

3º indicadores de proceso: Informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

4º Indicadores de impacto: Miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad.

Por otro lado, se realizará un informe de seguimiento anual mientras esté vigente el Plan de Igualdad.

Atribuciones:

Interpretación del Plan de Igualdad.

Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

Se realizará un acta de cada reunión que se celebre donde se indicará lo contenidos tratados.

1.11 REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Revisión: Se realizará una revisión continua durante todo el proceso, por ello, resulta necesario su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia del mismo.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren algunas de las causas previstas en el (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación:

Con este último punto, se cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación

recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Para ello, realizará un análisis crítico del proceso en su conjunto, donde se debe de tener en cuenta:

Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.

Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.

Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.

Se llevará a cabo una evaluación de seguimiento en el año 2024, y una evaluación final en el año 2026. Con los resultados que se obtengan, se elaborará un informe final, donde se reflejará una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos. Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

1.12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

Como consecuencia de los seguimientos de revisión y evaluación previsto en el plan y en relación con esto, en la normativa de aplicación puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional nos

obligue a su adecuación. En caso de ser preciso modificación del plan de igualdad, las modificaciones serán acordadas por la comisión de seguimiento que acometerán los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

1.13 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión de seguimiento siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la comisión, se solventará mediante el sistema de solución extrajudicial de conflictos, cuya competencia viene atribuida al sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales (SERCLA), organismo adscrito al consejo andaluz de relaciones laborales.

1.14 INSCRIPCIÓN Y REGISTRO

Se procederá a la Inscripción y registro del Plan de Igualdad siguiendo las formalidades previstas en el artículo 11 del real decreto 901/2020 de 13 de octubre. Se deberá cumplimentar la hoja estadística del Plan de Igualdad (anexo 2. V DEL Real decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.)