



PLAN DE IGUALDAD

**ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL
SÓLLER 2010**

FECHA: 23/02/2026

Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- 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 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. (Convenio provincial de la industria siderometalúrgica)
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a **31/12/2024**.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010
NIF	Q0700484I
Domicilio social	PLAÇA CONSTITUCIÓ 1 07100 - SOLLER
Forma jurídica	Entidad pública
Año de constitución	2005
Responsable de la Entidad	
Nombre	MIQUEL NADAL VAQUER
Cargo	Presidente
Telf.	971 63 86 23
e-mail	epe@soller2010.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	José Lladó Iglesias
Cargo	Técnico Jefe de Servicio
Telf.	971 63 86 23
e-mail	josellado@soller2010.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios municipales
CNAE	Escoleta 8891 Actividades de cuidados diurnos de niños
	Son Angelats 9311 Gestión de instalaciones deportivas
	ORA y Aparcamientos 5221
	Recogida urbana y limpieza viaria 3811/8129
Descripción de la actividad	a) La gestión del servicio público de aparcamientos de vehículos en las vías públicas de Sóller, incluidos los lugares sometidos a cualquier tipo de pago. b) La creación y/o gestión de aparcamientos en el término municipal. c) La realización de todo tipo de proyectos relacionados con las competencias del ayuntamiento, bien

	personalmente o bien mediante terceras personas.					
	d) La realización de todo tipo de obras de competencia e interés municipal.					
	e) La posesión y/o gestión del patrimonio del Ayuntamiento de Sóller.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	28	Hombres	56	Total	84
Centros de trabajo	- Carrer Hospici n.º 2, Sóller (servicios centrales y ORA) - Polígono Son Angelats de Sóller (Recogida urbana y limpieza viaria) - Camí de Can Deiá, 11, Sóller (Islas Baleares (Polideportivo municipal) - Carrer Pintor Julià Ramis 10, Sóller (Escuela infantil municipal)					
Facturación anual (€)	4.249.058,00.-€ (2024)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Persona trabajadora	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La Dirección de la Sociedad **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** declara su compromiso en lo relativo al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Evitando, la discriminación directa o indirecta por razón de género, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa.

Para **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**, la igualdad de oportunidades es un principio de nuestra política Corporativa y de Recursos Humanos de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, para igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010, como no podría ser de otra manera, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en los que desarrollo su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política social, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y la actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, además de la lucha contra la violencia de género.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010, se compromete a comunicar tanto interna como externamente todas las decisiones que se adopten a este respecto y fomentará la proyección de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se llevarán a cabo a través del fomento de medidas de igualdad, de manera que suponga realizar mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la plena igualdad entre mujeres y hombres en nuestra empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para lograr este propósito **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**, contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en los procesos de negociación colectiva, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, tal y como establece la legislación vigente para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
José Lladó Iglesias		Jefe de servicio Técnico superior	SERVICIOS CENTRALES
Adoración Paris Hidalgo		Técnico superior	SERVICIOS CENTRALES
Carlos Ortega Álvarez		Operario de limpieza (RLPT UGT)	ORA
Isabel Vidal Florit		Supervisora Controladora ORA (RLPT UGT)	ORA

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

24-02-2025

Otras personas que participan en el plan como asesores

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
Raquel Oti	roti@audidat.com	Consultora externa	

Alguno/a de los integrantes tienen formación específica sobre la materia y además, desde la representación de trabajadores vienen acompañados por asesora experta en el asunto.

En cambio, los representantes de ambas partes de la comisión negociadora no han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad.

La comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral por una consultoría externa y por parte de los representantes de las personas trabajadoras por varias expertas en la materia del sindicato.

Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.

- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i. Salud laboral con perspectiva de género
- j. Violencia de género
- k. Lenguaje y comunicación inclusiva

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Fecha de recogida de información

Del 01-01-2024 al 31/12/2024

Fecha de realización del diagnóstico

11/02/2026

Resultado informe diagnóstico

Conclusiones. Plantilla

En este apartado se describen las características generales de la plantilla:

Empresa con distribución masculinizada.

Distribución de la plantilla según sexo

Nº de personas trabajadoras : 84	Porcentaje	Total
Mujeres	44%	28
Hombres	66%	56

Contratación realizada directamente por la empresa.

Distribución de la plantilla por edad

Menos de 25 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	2

De 25 a 35 años

Nº de personas trabajadoras: 14	Porcentaje	Total
Mujeres	50%	7
Hombres	50%	7

De 36 a 45 años

Nº de personas trabajadoras: 16	Porcentaje	Total
Mujeres	45%	8
Hombres	55%	9

De 46 a 55 años

Nº de personas trabajadoras: 26	Porcentaje	Total
Mujeres	33%	8
Hombres	67%	18

De 56 a 65 años

Nº de personas trabajadoras : 23	Porcentaje	Total
Mujeres	17%	4
Hombres	83%	19

Más de 65 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	50%	1
Hombres	50%	1

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Menos de 25 años	0	0,00%	2	3,57%
De 25 a 35 años	7	25,00%	7	12,50%
De 36 a 45 años	8	28,57%	9	16,07%
De 46 a 55 años	8	28,57%	18	32,14%
De 56 a 65 años	4	14,29%	19	33,93%
Más de 65 años	1	3,57%	1	1,79%
Total	28		56	

La mayoría del personal se encuentra en las franjas de edad 46 a 55 años y de 56 a 65 años.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Menos de 5 años

Nº de personas trabajadoras : 46	Porcentaje	Total
Mujeres	27%	17
Hombres	63%	29

De 5 a 10 años

Nº de personas trabajadoras : 26	Porcentaje	Total
Mujeres	31%	8
Hombres	69%	18

De 11 a 15 años

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	14%	1

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Hombres	86%	6

Más de 15 años

Nº de personas trabajadoras : 5	Porcentaje	Total
Mujeres	40%	2
Hombres	60%	3

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Menos de 5 años	17	60,71%	29	51,79%
De 5 a 10 años	8	28,57%	18	32,14%
De 11 a 15 años	1	3,57%	6	10,71%
Más de 15 años	2	7,14%	3	5,36%
Total	28		56	

Por antigüedad, la mayor parte del personal lleva menos de 5 años en la empresa o entre 5 y 10 años.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

Jornada completa

Nº de personas trabajadoras : 82	Porcentaje	Total
Mujeres	42%	26
Hombres	68%	56

Jornada parcial

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	2
Hombres	0%	0

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Jornada completa	26	92,86%	56	100,00%
Jornada parcial	2	7,14%	0	0,00%
Total	28		56	

A excepción de dos mujeres que tienen jornada parcial, el resto tiene jornada completa. Se debe a una reducción jornada voluntaria solicitada por las trabajadoras para conciliar el cuidado de hijos/as menores.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
Fijo (100)	20	51	28	72	71
Fijo discontinuo (300)	4	5	55	45	9
Contrato sustitución	4	0	100	0	4

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
100	20	71,43%	51	91,07%
300	4	14,29%	5	8,93%
Contrato sustitución	4	14,29%	0	0,00%
Total	28		56	

La mayoría del personal tiene contrato indefinido a tiempo completo, a excepción de varias mujeres y hombres que tienen contrato fijo discontinuo,

Valor	Descripción
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO
109	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
130	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS
139	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
150	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO
209	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
230	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS
239	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
250	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
300	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO
309	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
330	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO - DISCAPACITADOS

339	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – DISCAPACITADO. TRANSFORMACION
350	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL
389	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
401	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
403	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INSERCIÓN
408	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – CARÁCTER ADMINISTRATIVO
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD
418	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO
420	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS
421	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN
430	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS
441	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – RELEVO
450	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE
452	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN
501	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
502	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
503	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INSERCIÓN
508	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – CARÁCTER ADMINISTRATIVO
510	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD
518	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO
520	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS
530	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS
540	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL
541	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – RELEVO
550	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE
552	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN

Distribución de la plantilla por grupo profesional

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
GRUPO 1	1	1	50	50	2
GRUPO 2	1	0	100	0	1
GRUPO 3	10	0	100	0	10
GRUPO 4	4	14	22	78	22
GRUPO 5	12	41	23	77	53

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
GRUPO 1	1	25,00%	1	0,94%
GRUPO 2	1	25,00%	0	0,00%
GRUPO 3	10	250,00%	0	0,00%
GRUPO 4	4	100,00%	14	13,21%
GRUPO 5	12	300,00%	41	38,68%
Total	28		56	

Distribución de la plantilla por departamento

Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
ORA	8	6	57	43	14
POLIESPORTIU	0	2	0	100	2
RRSU I NETEJA	20	48	29	71	68

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
ORA	8	28,57%	6	10,71%
POLIESPORTIVU	0	0,00%	2	3,57%
RRSU I NETEJA	20	71,43%	48	85,71%
Total	28		56	

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Nivel jerárquico	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
DIRECCIÓN	0	1	0	100	1
COORDINACIÓN	4	7	36	64	11
RESTO EMPLEADOS/AS	24	48	33	67	72

Sólo un hombre ocupa el puesto de técnico superior jefe de servicio y en los mandos intermedios la mayoría están ocupados por hombres.

Como personal con discapacidad, hay los siguientes:

- 1 controlador ORA que aportó carnet en junio 2023 (36% discap)
- 3 recepcionistas, tienen pero se incorporaron por subrogación y no tenemos certificado, pero en sus contratos si figuran como personas con discapacidad

Conclusiones. Clasificación profesional

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

Empresa masculinizada (Más del 60% de la plantilla son hombres).

En algún departamento

Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
ORA	8	7	Paritaria
POLIESPORTIU	5	2	Feminizada
RRSU I NETEJA	4	46	Masculinizada
SERV. CENTRALES	3	1	Paritaria
ESCUELA MUNICIPAL INF	8	0	Feminizada

En algunos puestos de trabajo

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
ADMINISTRATIVO/A	1	0	Feminizada
CONTROLADOR//A ORA	6	5	Paritaria
OPERARI MANTENIMENT	0	5	Masculinizada
OPERARI RRSU I NV	4	29	Masculinizada
OPERARI RRSU I NV – SUBENCARGADO	0	2	Masculinizada
SUPERVISOR/A	1	0	Feminizada
CHOFER	0	11	Masculinizada
ENCARGADO/A	0	1	Masculinizada
RECEPCIONISTA	4	0	Feminizada
RESPONSABLE MANTENIMENT	0	1	Masculinizada
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1	Masculinizada
EDUCADOR/A	7	0	Feminizada
AUX ADMINISTRATIU	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	2	0	Feminizada
DIRECTOR/A ESCOLETA MUNICIPAL	1	0	Feminizada
CAP DE SERVEI TAC	0	1	Masculinizada
TAC DE RRHH	1	0	Feminizada

La clasificación profesional viene determinada por categorías que establece el Ministerio respecto a personal de la administración, sobre la base de requisitos de formación establecidos, y sobre la base del convenio colectivo aplicable, que es el del personal laboral del Ayuntamiento de Sóller y la Relación de puestos de trabajos aprobada por el Consejo de Administración y aprobada posteriormente en Pleno del Ayuntamiento. No se realizó con una valoración de puestos por perspectiva de género.

La definición de los puestos detalla las funciones específicas de cada puesto de trabajo. Se encuentra firmada por el presidente y publicadas en la web www.soller2010.com en el apartado de RRHH. Los representantes de las personas trabajadoras no han participado en esta definición.

Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
GRUPO 1	1	1	Paritaria
GRUPO 2	1	0	Feminizada
GRUPO 3	10	0	Feminizada
GRUPO 4	4	14	Masculinizada
GRUPO 5	12	41	Masculinizada

Hay diferencias entre los departamentos en cuanto a condiciones laborales, debido a las diferencias entre las tareas de los puestos de trabajo y los criterios utilizados en la remuneración de los mismos.

Indicar motivos de la masculinización y feminización de puestos, porque se reciben candidaturas de más hombres o mujeres para determinados puestos.

Conclusiones. Selección

El acceso al empleo por parte de los candidatos y los procesos de selección tienen las siguientes características

No se han recibido solicitudes de selección en el último año.

Se utiliza un sistema interno como reclutamiento.

Es el perfil directivo quien define los perfiles requeridos y quienes establecen junto con el departamento de rrhh los criterios a seguir en los procesos de selección.

No está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el puesto a cubrir.

Las ofertas se publican en el Boletín Oficial y en la prensa. Existe un formulario de solicitud de empleo ya que todas las plazas publicadas incluyen anexo con modelo/instancia presentación candidatura.

SOLICITUD DE ADMISIÓN PARA PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO SELECTIVO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA EL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL SON ANGELATS DE SÓLLER

....., mayor de edad, con DNI n.º, y con domicilio a efectos de notificaciones a, n.º, CP....., de, teléfono y correo electrónico.....

EXPONGO:

1.- Que he tenido conocimiento de la convocatoria pública efectuada por la Entidad Pública Empresarial Sóller 2010 del procedimiento selectivo para la contratación de una plaza fija y constitución de una bolsa de trabajo de personal administrativo para el Polideportivo municipal Son Angelats de Sóller.

2.-Que declaro estar en posesión de todas y cada una de las condiciones o requisitos que se exigen en la convocatoria publicada.

3.- Que conozco y acepto el contenido de las bases y de la convocatoria.

4.- Que aportó los documentos que acreditan las condiciones requeridas para ser admitido/a en la convocatoria y todos los documentos relativos a los méritos a valorar.

Por todo lo expuesto,

SOLICITO:

Ser admitido/a en el procedimiento selectivo para la cobertura de una plaza fija y constitución de una bolsa de trabajo de personal administrativo para el Polideportivo municipal Son Angelats de Sóller.

Sóller,dede 2025

(Firma)

SR. PRESIDENTE DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010

De conformidad con lo que dispone la normativa vigente en protección de datos personales se informa a los interesados que los datos personales contenidos en la solicitud de admisión, documentación que se acompañe a esta o que se genere a resultas de esta convocatoria, son objeto de recogida para su tratamiento única y exclusivamente para el ejercicio de funciones propias de esta entidad, dentro del presente procedimiento selectivo para su convocatoria, tramitación, calificación y resolución, por lo cual se informa que los datos se incorporarán a un fichero de datos de carácter personal, del cual es responsable esta entidad, y que en caso de que sea necesario a los efectos de cumplir con los principios de publicidad y transparencia del procedimiento de selección, algunos datos personales de los aspirantes pueden ser publicadas en el tablón de anuncios electrónico de Sóller 2010. Que en este acto Sóller 2010 informa a las personas interesadas del derecho de las personas físicas a acceder a sus datos, a rectificarlos y a cancelarlos. Estos derechos podrán ser ejercidos por medio de escrito dirigido al responsable del fichero a la dirección de Sóller 2010. Que así mismo, se me informa en este acto que los datos personales de personas físicas contenidas en la proposición solo serán objeto de cesión o comunicación en los casos, condiciones, y con previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

Se realizó una publicación interna de las vacantes disponibles a través del BOIB.

Las convocatorias se publican bajo principios de publicidad, mérito y capacidad; estableciéndose requisitos y méritos específicos para cada plaza, valorando experiencia profesional, formación e idiomas. Normalmente se incluyen algunos puntos de entrevista; que es el único criterio subjetivo, pero en ningún caso supera el 20% de criterio de puntuación dentro del proceso selectivo. Para cada convocatoria se aprueban de forma previa por el comité, con unas bases específicas en base de las funciones propias del puesto.

No está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Los responsables de la selección de personal tienen formación en materia de igualdad de oportunidades.

Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears
IISB

Diploma Acreditativo

D. / Dña. Lladó Iglesias, Jose, con NIF 43146685L

Que presta sus servicios en la Empresa FUNDACIO INSTITUT D'INVESTIGACIO SANITARIA ILLES BALEARS, con CIF G57326324

Ha superado con evaluación positiva la Acción Formativa PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AMBIENTE DE LA INVESTIGACIÓN

Código AF / Grupo 88 / 115 Durante los días 14/09/2020 al 16/09/2020

Con una duración total de 6 horas en la modalidad formativa PRESENCIAL - AULA VIRTUAL

Contenidos impartidos (Ver dorso). Expediente: B206525AB

Ideas
Consultoría Formación B
Firma y sello de la entidad responsable de impartir la formación
Gestión Personal de Recursos

Fecha de expedición:
16 DE SEPTIEMBRE DE 2020

Firma del trabajador/a

Ideas
Formación+Empresa

La entrevista personal tiene poca importancia (20% respecto el total). La realiza un tribunal. Normalmente técnico superior y coordinador responsable área y otro profesional de misma categoría de la plaza convocada. Se tiene en cuenta los estudios, la experiencia profesional y la movilidad.

No se utiliza el método de curriculum ciego.

Conclusiones. Contratación

Contrataciones año 2024:

Mujeres: 7

Puestos de trabajo:

- CONTROLADORA ORA: 2
- OPERARI RRSU i NV: 2
- AUX ADMINISTRATIU:1
- EDUCADORA: 2

Tipos de contrato:

- 100 (INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO): 3
- 300 (INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO): 2
- Contrato sustitución: 2

Hombres: 14

Puesto de trabajo:

- OPERARI RRSU i NV: 7
- CONTROLADOR ORA: 1
- CHOFER: 3
- OPERARI MANTENIMENT:2
- RESPONSABLE MANTENIMENT: 1

Tipo de contrato:

- 100 (INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO): 14
- 300 (INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO): 1

La contratación no discrimina por sexos, sino por resultado valoración de méritos.

Hubo más contrataciones de hombres, esto es debido a que se reciben mayor número de candidaturas por hombres para puestos de OPERARI RRSU i NV, CHOFER y para puestos de mantenimiento.

No hay diferencia en cuanto al tipo de contratación entre los hombres y las mujeres.

Hubo diferencias entre las responsabilidades de los puestos contratados, ya que entre los hombres se contrató a un responsable de área.

Ceses 2024:

Hombres: 7

Puestos de trabajo:

- CONTROLADOR ORA: 3
- CHOFER: 1
- OPERARI RRSU i NV:3

Mujeres: 7

Puestos de trabajo:

- CONTROLADORA ORA:3
- EDUCADORA: 2
- RECEPCIONISTA: 1
- ADMINISTRATIVA:1

Las causas de finalización del contrato son diferentes, pero la mayoría se deben a bajas voluntarias porque han encontrado otras ofertas o tienen otros intereses personales y profesionales, independientemente del género.

Hubo el mismo número de ceses entre hombres y mujeres.

Conclusiones. Formación

La formación durante el año pasado fue la siguiente:

Actualización. (PRL)

Nº de personas trabajadoras : 84		Porcentaje	Total
Mujeres		34%	28
Hombres		66%	56

Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
ORA	8	6	14
POLIESPORTIU	0	2	2
RRSU I NETEJA	20	48	68

Se realizó en horario laboral y en el centro de trabajo.

No existe un plan de formación.

Las necesidades de formación se detectan a petición del empleado/a y de los responsables del departamento. El año pasado no hubo ninguna petición.

Se informa a todas las personas trabajadoras sobre la oferta formativa, de forma oral o por email previa petición por parte de las personas trabajadoras.

Formación obligatoria: PRL, en base a lo que dicta la normativa.

Formación voluntaria: Necesidades del puesto y cualificación. Se llega a un consenso en el comité de empresa. El año pasado no se realizó ninguna formación voluntaria.

No se realiza formación en materia de igualdad.

El convenio prevé en el art 40.11 que si el curso se desarrolla fuera de jornada implicará la reducción de un tercio en la jornada habitual de trabajo.

Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

No se imparte formación a las personas trabajadoras que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género

Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

Conclusiones. Promoción

Durante el año pasado ni hubo promociones.

El convenio colectivo incluye en el artículo 26 criterios de promoción profesional como medidas de acción positiva de promoción:

“1.- Criteris generals: El sistema de promoció serà, com a norma general, el de concurs-oposició. La promoció dins d'un mateix grup de titulació, es podrà fer pel

sistema de concurs. La promoció professional haurà de constituir un instrument indispensable en un model avançat de carrera professional en la funció pública. Els processos de promoció interna s'hauran d'efectuar separats dels d'in grés, que es desenvoluparan en convocatòries independents. 2.- La promoció ha de ser un instrument per incrementar la capacitat de treball dels empleats públics i una major eficàcia i eficiència en la prestació de serveis i, en definitiva, incrementar els nivells de motivació i integració. La promoció s'haurà de basar en l'esforç, carrera professional, formació i qualificació adquirides, devent ser també objecte de consideració l'antiguitat. La confecció de les bases i barems corresponents serà negociada amb els repre sentants sindicals. Els resultats de la fase de concurs seran publicats previament a la cel-lebració de la fase d'oposició. 3.- Requisits: Per participar en les proves de promoció interna els treba lladors hauran d'estar en possessió d'una antiguitat d'almenys dos anys, en el cos o escala al que pertanyin, el dia de finalització del termini de presentació de sol-licituds i posseir la titulació i la resta dels requisits establerts amb caràcter general per a l'accés al cos o escala al que vulgui ingressar. En el supòsit de promoció del grup D al C es podrà eximir el requisit de titulació, quan es tracti de treballadors l'antiguitat dels quals sigui de 10 anys en el cos o escala del grup D o de 5 anys i la superació d'un curs específic de for mació, de conformitat amb la Disposició Addicional Novena del RD 364/1995, de 10 de març. La promoció del grup E al D es farà mitjançant concurs-oposi ció quan no suposi una variació de l'Escala “

Cómo medidas adicionales aplicadas por la empresa para promocionar al personal, en caso de categorías más bajas, en caso de exigirse requisito de formación para promocionar, este se puede eximir si se supera “x” antigüedad

Las plazas vacantes no son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa.

Por lo general se exige concurso-oposición, por lo que se hace prueba/examen.

Teniendo en cuenta los criterios que se utilizan en la empresa para seleccionar al mejor candidato o candidata a un ascenso, no suponen un obstáculo a la promoción de las mujeres

No existe un plan de carrera.

Ante una posible promoción interna se informa a toda la plantilla para la presentación de candidaturas, mediante la publicación en la web (BOIB) y la sede electrónica de la entidad.

No se establecen medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a

puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.

No hay departamentos con mayores posibilidades de promocionar. En todos hay capacidad de promoción siempre que haya cumplimiento de requisitos

Conclusiones. Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla en función del horario

Tipología	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
CONTINUO	28	33	56	67	84

Lloc de feina	Horari
Operari RRSU-NV	dl-diumenge a torns 6-13, 14-21h
Operari/conductor agranadora-vehicle recollida RRSU-NV	dl-diumenge a torns 6-13, 14-21h
Operari manteniment Poliesportiu municipal Son Angelats	dl-diumenge a torns
Operari manteniment (brigada exprés)	dl-dv 7-14h
Controlador servei estacionament	dl-diumenge a torns
Operari servei estacionament	dl-dv 7-14h
Xòfer RRSU-NV	dl-diumenge a torns 6-13, 14-21h
Recepcionista Poliesportiu municipal Son Angelats	dl-diumenge a torns
Auxiliar administratiu - serveis centrals	dl-dv oficina
Responsable manteniment Poliesportiu municipal Son Angelats	dl-diumenge a torns
Responsable del servei de RRSU i NV	dl-diumenge a torns
Educadora infantil escoleta	dl-dv 7:30-16:15h
Administrativa Poliesportiu municipal Son Angelats	dl-dv oficina
Administrativa	dl-dv oficina
Directora escoleta (mestra educació infantil)	dl-dv 7:30-16:15h
Tècnic superior	dl-dv oficina

Tècnic superior - cap de servei	dl-dv oficina
---------------------------------	---------------

Toda la plantilla en 2024 hizo jornada continuada ya que eliminamos ese año el turno partido en el servicio de la ORA.

El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, no prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)

El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, no prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada.

No existe algún beneficio en la empresa del que queden excluidos las personas trabajadoras de duración determinada o las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o jornada reducida

Si hay personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Los siguientes puestos de trabajo realizaron horas extras, que fueron compensadas monetariamente.

Puesto	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVA	2	0
CHOFER	0	9
OPERARI MANTENIMENT	0	1
OPERARI RRSU i NV	1	11
OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO	0	1
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1

No hay ninguna persona que realiza horas complementarias.

No hay un régimen de turnos.

No se han producido situaciones de movilidad funcional, ni movilidad geográfica ni modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

No hay personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo ajenos.

No se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia.

No se ha aplicado un ERTE, Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo o despido colectivo.

Conclusiones. Conciliación y Corresponsabilidad

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

Distribución de la plantilla en función de sus responsabilidades familiares

Sin responsabilidades familiares

Nº de personas trabajadoras : 62	Porcentaje	Total
Mujeres	34%	21
Hombres	66%	41

Con hijos menores de 12 años

Nº de personas trabajadoras : 13	Porcentaje	Total
Mujeres	45%	6
Hombres	55%	7

Durante el año 2024 no hubo personal con personas dependientes a su cargo, o al menos no tiene conocimiento de ello.

Derechos de conciliación solicitados y obtenidos

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	55%	4
Hombres	45%	3

Durante el año analizado hubo dos contratos por sustitución:

ESCO LETA		Hombr e	1 ED 5 UC / AD 0 OR 7 A / 2 T 0 U 2 C 4 I Ó	S 15/11/202 U 4 B S T I T U C I Ó	Baixa voluntaria a partir de 14/11/2024	PERSONAL LABORAL AJ. SÓLLER	EXP. 108/2024: SUBSTITUCIÓ EMBARÀS+MATE RNITAT LINA SAMPOL
ESCO LETA	Laboral	Mujer	0 ED 2 UC / AD 1 OR 2 A / 2 0 2 4	TEMPO 31/08/202 RAL 5 SUBSTI TUCIÓ	Fi contracte substitució	PERSONAL LABORAL AJ. SÓLLER	EXP. 108/2024: SUBSTITUCIÓ MATERNITAT + EXCEDÈNCIA LINA SAMPOL

Permisos solicitados durante el último año

Sexo	Causa	Reducción jornada	Puesto de trabajo	%RedJornada
Mujer	Cuidado de menores	Si	ADM ORA	33,33 %
Mujer	Cuidado de menores	Si	SUPERV HORA	15,66 %
Hombre	Paternidad	No	OP MANTENIM	100%
Hombre	Paternidad	No	CHOFER	100%
Hombre	Paternidad	No	OPERARIO RSU	100%
Mujer	Riesgo embarazo	No	EDUCADORA	100%
Mujer	Maternidad	No	EDUCADORA	100%

Hubo dos reducciones de jornada entre mujeres por cuidado de menores

El convenio colectivo aplicable no prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal

Por acuerdo o por decisión unilateral del empresario no se reconoce en la empresa, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna mejora con respecto a la regulación legal o convencional

No hay incentivos para que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas ni se han adoptado medidas para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado

Los derechos de conciliación que se ejercitan más en la práctica son aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada).

Las reducciones de jornada para el cuidado de menores fueron utilizadas en exclusiva por mujeres, no hubo excedencias. En las formaciones no tiene impacto al igual que en las promociones, pero depende de casa vacante y sus condicionantes.

Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural siempre que sea necesario para cubrir las necesidades del puesto.

Se publica en la web de la empresa los derechos de conciliación para informar a las personas trabajadoras.

No existen obstáculos que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación.

No se han adoptado la empresa para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada, siempre que sea posible dependiendo del puesto que ocupen. Pero a día de hoy no existe un registro formal de las peticiones.

Lo relacionado con flexibilidad de jornada se tiene en cuenta lo recogido en el convenio.

Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias son compensados por tiempo libre.

Existencia de días retribuidos de libre disposición 7 días asuntos propios por convenio y normativa, se agotan todos los días, sistema de petición y concesión, prioridad por conciliación, etc. se solicitan y autorizan al 100%. Existe un registro desagregado por sexo.

No se facilita la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)

No se fomenta la el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación familiar y laboral.

Conclusiones. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva se ha realizado utilizando las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad y por el Ministerio de la Seguridad Social.

Se ha tenido en cuenta la clasificación profesional de la empresa y los trabajos de igual valor.

Se ha verificado que los conceptos retributivos incluidos en el registro son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación, y si existe o no una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.

Se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

Se justifica la diferencia salarial del art. 6 del RD 902/2020, porque la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en más de un 25%, detallando en qué conceptos se producen estas diferencias (salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales).

El número de personas trabajadoras que aparece reflejado en el registro retributivo coincide con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Respecto al salario medio de hombres y mujeres en la organización, los resultados son los siguientes:

Promedio importes efectivos

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
TOTAL			2%	73%	79%	94%	54%
Hombre	56	56	23.574	167	196	719	584
Mujer	28	28	23.014	44	42	43	269

Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
76%	7%		7%
1.666	25.240	0	25.240
398	23.412	0	23.412

Mediana importes efectivos

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
TOTAL			-5%	100%		100%	
Hombre	56	56	21.207	220	0	494	0
Mujer	28	28	22.287	0	0	0	0

Tot COMPL.SAL L Ef	TOTAL SALARIO O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
--------------------	--------------------	----------------------	-----------------

100%	5%		5%
1.463	23.588	0	23.588
0	22.306	0	22.306

Promedio importes equiparados

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD	
TOTAL						-3%	46%	77%	94%	-21%	
Hombre	56	56	0	19	0	19	47.572	179	208	767	621
Mujer	28	28	2	11	0	13	48.958	98	47	48	750

Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
47%	-57%		-57%
1.775	49.347	0	49.347
942	77.649	0	77.649

Mediana importes equiparados

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRA S	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
TOTAL							-6%	100%		100%	
Hombr e	56	56	0	19	0	19	24.470	220	0	547	0
Mujer	28	28	2	11	0	13	25.906	0	0	0	0

Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARI O Eq	Tot Extrasalaria I Eq	TOTAL Retrib Eq
100%	-1%		-1%
1.648	26.058	0	26.058
0	26.245	0	26.245

Conclusión: Hay brecha salarial a favor de las mujeres en cuanto al salario base que se reduce al introducir los complementos salariales ya que los hombres ocupan puestos donde se reciben en mayor proporción debido a las características del puesto. Únicamente en el caso de promedio por importes equiparados supera el 25%.

Según la clasificación profesional según el convenio de aplicación, los puestos de trabajo quedarían distribuidos de la siguiente forma:

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.				
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 05	GRUPO 04	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03
(en blanco)	ADMINISTRATIVA					2
(en blanco)	ADMINISTRATIVA ORA	1				
(en blanco)	AUX ADMINISTRATIU					1
(en blanco)	CHOFER		11			
(en blanco)	CONTROLADOR ORA	11				
(en blanco)	DIRECTORA				1	
(en blanco)	EDUCADORA					7
(en blanco)	ENCARGADO		1			
(en blanco)	OPERARI MANTENIMENT	3				
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV	32				
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV	1				
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV –					
(en blanco)	SUBENCARGADO	2				
(en blanco)	OPERARIO DE MANTENIMENT	2				
(en blanco)	RECEPCIONISTA		4			
(en blanco)	RESPONSABLE MANTENIMENT		1			
(en blanco)	RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV		1			
(en blanco)	SUPERVISORA	1				
(en blanco)	TECNIC SUPERIOR			2		

Los resultados por importes promedio efectivos son:

	Nº	Nº S C	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
GRUPO 01			9%				
Hombre	1	1	64.338	0	0	0	0
Mujer	1	1	58.465	0	0	0	0
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.330	0	0	0	0
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	22.861	0	68	12	499
GRUPO 04			48%	100%	100%	100%	100%
Hombre	14	14	26.449	231	406	837	757
Mujer	4	4	13.863	0	0	0	0
GRUPO 05			-6%	30%	69%	87%	61%
Hombre	41	41	21.598	149	130	697	539
Mujer	12	12	22.794	104	40	91	212

Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
	9%		9%
0	64.338	0	64.338
0	58.465	0	58.465
0	0	0	0
0	28.330	0	28.330
0	0	0	0
579	23.440	0	23.440

100%	52%		52%
2.231	28.680	0	28.680
0	13.863	0	13.863
70%	-1%		-1%
1.514	23.112	0	23.112
447	23.241	0	23.241

Teniendo en cuenta los resultados por promedio importes efectivos, los resultados son los siguientes:

GRUPO 1: Brecha salarial del 9% a favor de los hombres en relación al salario base, que se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales.

GRUPO 2: Sólo hay una mujer

GRUPO 3: Sólo hay mujeres

GRUPO 4: Brecha salarial del 48% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 52% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que los puestos ocupados por mujeres en este grupo son recepcionistas que tienen un salario base menor al de los puestos ocupados por los hombres, y además no perciben los complementos de nocturnidad, horas extras, festivos y/o productividad que en el caso de los hombres hay gran parte que si.

GRUPO 5: Brecha salarial del 6% a favor de las mujeres en relación al salario base, que se reduce hasta el 1% al aplicar los complementos salariales.

Conclusión: En aquellos grupos profesionales donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Los resultados por importes mediana efectivos son:

	Nº	Nº S C	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
GRUPO 01			9%				
Hombre	1	1	64.338	0	0	0	0
Mujer	1	1	58.465	0	0	0	0
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	28.330	0	0	0	0
GRUPO 03							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	22.287	0	0	0	0
GRUPO 04			24%	100%	100%	100%	
Hombre	14	14	24.470	331	442	663	0
Mujer	4	4	18.484	0	0	0	0
GRUPO			-11%	100%		100%	

05							
Hombre	41	41	21.207	182	0	547	0
Mujer	12	12	23.588	0	0	0	0

Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
	9%		9%
0	64.338	0	64.338
0	58.465	0	58.465
0	0	0	0
0	28.330	0	28.330
0	0	0	0
0	22.287	0	22.287
100%	32%		32%
1.996	27.351	0	27.351
0	18.484	0	18.484
100%	-3%		-3%
1.478	22.953	0	22.953
0	23.588	0	23.588

Teniendo en cuenta los resultados por mediana importes efectivos, los resultados son los siguientes:

GRUPO 1: Brecha salarial del 9% a favor de los hombres en relación al salario base, que se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales.

GRUPO 2: Sólo hay una mujer

GRUPO 3: Sólo hay mujeres.

GRUPO 4: Brecha salarial del 24% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 32% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que los puestos ocupados por mujeres en este grupo son recepcionistas que tienen un salario base menor al de los puestos ocupados por los hombres, y además no perciben los complementos de nocturnidad, horas extras, festivos y/o productividad que en el caso de los hombres hay gran parte que si.

GRUPO 5: Brecha salarial del 11% a favor de las mujeres en relación al salario base, que se reduce hasta el 3% al aplicar los complementos salariales.

Conclusión: En aquellos grupos profesionales donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Por promedio equiparado:

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° S C Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
GRUPO 01							9%				
Hombre	1	1	0	0	0	0	64.338	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	58.465	0	0	0	0
GRUPO 02											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.330	0	0	0	0
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	0	4	0	4	54.683	0	68	12	519
GRUPO 04							71%	100%	100%	100%	100%
Hombre	14	14	0	5	0	5	47.271	258	445	884	757
Mujer	4	4	0	1	0	1	13.863	0	0	0	0
GRUPO 05							-20%	-45%	59%	86%	-123%
Hombre	41	41	0	14	0	14	47.266	157	132	746	590
Mujer	12	12	2	6	0	8	56.811	228	54	101	1.317

Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
	9%		9%
0	64.338	0	64.338
0	58.465	0	58.465
0	0	0	0
0	28.330	0	28.330
0	0	0	0
599	55.283	0	55.283
100%	72%		72%
2.344	49.615	0	49.615

0	13.863	0	13.863
-5%	-20%		-20%
1.625	48.890	0	48.890
1.700	58.511	0	58.511

Teniendo en cuenta los resultados por promedio importes equiparados, los resultados son los siguientes:

GRUPO 1: Brecha salarial del 9% a favor de los hombres en relación al salario base, que se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales.

GRUPO 2: Sólo hay una mujer

GRUPO 3: Sólo hay mujeres

GRUPO 4: Brecha salarial del 71% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 72% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que los puestos ocupados por mujeres en este grupo son recepcionistas que tienen un salario base menor al de los puestos ocupados por los hombres, y además no perciben los complementos de nocturnidad, horas extras, festivos y/o productividad que en el caso de los hombres hay gran parte que si.

GRUPO 5: Brecha salarial del 20% a favor de las mujeres en relación al salario base, que se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales

Conclusión: En aquellos grupos profesionales donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Por mediana equiparado:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
GRUPO 01							9%				
Hombre	1	1	0	0	0	0	64.338	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	58.465	0	0	0	0
GRUPO 02											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	28.330	0	0	0	0
GRUPO 03											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	10	10	0	4	0	4	22.898	0	0	0	0
GRUPO 04							32%	100%	100%	100%	
Hombre	14	14	0	5	0	5	27.363	337	458	897	0
Mujer	4	4	0	1	0	1	18.484	0	0	0	0
GRUPO 05							-33%	100%		100%	
Hombre	41	41	0	14	0	14	21.207	182	0	547	0

Mujer	12	12	2	6	0	8	28.305	0	0	0	0
-------	----	----	---	---	---	---	--------	---	---	---	---

Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARI O Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
	9%		9%
0	64.338	0	64.338
0	58.465	0	58.465
0	0	0	0
0	28.330	0	28.330
0	0	0	0
0	23.236	0	23.236
100%	40%		40%
2.422	30.580	0	30.580
0	18.484	0	18.484
100%	-18%		-18%
1.495	23.977	0	23.977
0	28.398	0	28.398

Teniendo en cuenta los resultados por medianas importes equiparados, los resultados son los siguientes:

GRUPO 1: Brecha salarial del 9% a favor de los hombres en relación al salario base, que se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales.

GRUPO 2: Sólo hay una mujer

GRUPO 3: Sólo hay mujeres

GRUPO 4: Brecha salarial del 32% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 40% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que los puestos ocupados por mujeres en este grupo son recepcionistas que tienen un salario base menor al de los puestos ocupados por los hombres, y además no perciben los complementos de nocturnidad, horas extras, festivos y/o productividad que en el caso de los hombres hay gran parte que si.

GRUPO 5: Brecha salarial del 33% a favor de las mujeres en relación al salario base, que se reduce hasta el 18% al aplicar los complementos salariales. Hay una de las mujeres que tiene un cargo de supervisora y percibe mayor retribución, la reducción al aplicar los complementos es porque hay mayor número de hombres que ocupan los puestos que les aplica.

Conclusión: En aquellos grupos profesionales donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

En relación a la clasificación por valoración de puestos realizada con la herramienta del ministerio y con la aprobación de la mesa negociadora, la distribución es la siguiente:

Escala-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO.						
		ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08
(en blanco)	OPERARI MANTENIMENT	3						
(en blanco)	OPERARIO DE MANTENIMENT	2						
(en blanco)	CHOFER	11						
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV		32					
(en blanco)	EDUCADORA			7				
(en blanco)	CONTROLADOR ORA			11				
(en blanco)	RECEPCIONISTA	4						
(en blanco)	ADMINISTRATIVA			2				
(en blanco)	DIRECTORA						1	
(en blanco)	ADMINISTRATIVA ORA		1					
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO			2				
(en blanco)	RESPONSABLE SERVEI RRSU i NV				1			
(en blanco)	ENCARGADO			1				
(en blanco)	SUPERVISORA				1			
(en blanco)	OPERARI RRSU i NV		1					
(en blanco)	AUX ADMINISTRATIU			1				
(en blanco)	RESPONSABLE MANTENIMENT					1		
(en blanco)	CAP DE SERVEI TAC							1
(en blanco)	TAC DE RRHH						1	

Promedio importes efectivos

	Nº	Nº	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRA S	FESTIVO S	PRODUCTIVIDAD
ESCALA 02			42%	100%	100%	100%	100%
Hombre	16	16	23.855	173	311	675	799
Mujer	4	4	13.863	0	0	0	0
ESCALA 03			-2%	-24%	43%	76%	13%
Hombre	29	29	21.207	200	169	916	257
Mujer	5	5	21.683	248	97	219	225
ESCALA 04			5%	100%	-79%	97%	77%
Hombre	8	8	24.251	36	24	251	1.339
Mujer	16	16	23.133	0	43	7	312
ESCALA 05			32%	100%	100%	100%	19%
Hombre	1	1	34.674	467	926	909	1.755
Mujer	1	1	23.588	0	0	0	1.419
ESCALA 06			100%				
Hombre	1	1	30.410	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	43.397	0	0	0	0
ESCALA 08			100%				
Hombre	1	1	64.338	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalari al Ef	TOTAL Retrib Ef
100%	46%		46%
1.958	25.813	0	25.813
0	13.863	0	13.863
49%	1%		1%
1.543	22.750	0	22.750
789	22.472	0	22.472
78%	9%		9%
1.650	25.900	0	25.900
362	23.495	0	23.495
65%	35%		35%
4.057	38.731	0	38.731
1.419	25.007	0	25.007
	100%		100%
0	30.410	0	30.410
0	0	0	0
0	0	0	0
0	43.397	0	43.397
	100%		100%
0	64.338	0	64.338
0	0	0	0

ESCALA 2: Brecha salarial del 42% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 46% al aplicar los complementos salariales. Una de las mujeres de la escala estuvo de excedencia durante el año analizado y las mujeres ocupan el puesto de recepcionista tienen un salario base menor por convenio en comparación con los puestos ocupados por hombres.

ESCALA 3: Brecha salarial del 2% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 1% al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 4: Brecha salarial del 5% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 9% al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 5: Brecha salarial del 32% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 35% al aplicar los complementos salariales. El hombre de la escala que ocupa el puesto de RESPONSABLE SERVEI RRSU NV tiene un salario base superior a la mujer que tiene el puesto de SUPERVISORA y además el hombre obtiene unos complementos salariales asociados a las funciones del puesto que la supervisora no (Nocturnidad, horas extras y festivos).

ESCALA 6: Sólo hay un hombre.

ESCALA 7: Sólo hay mujeres.

ESCALA 8: Sólo hay un hombre.

Conclusión: En aquellas escalas donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Mediana importes efectivos

	Nº	Nº	SALARIO BASE Ef	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRA S	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
ESCALA 02			24%	100%	100%	100%	
Hombre	16	16	24.470	111	267	221	0
Mujer	4	4	18.484	0	0	0	0
ESCALA 03			0%	-4%		80%	
Hombre	29	29	21.207	257	0	911	0
Mujer	5	5	21.207	266	0	182	0
ESCALA 04			3%				
Hombre	8	8	23.588	0	0	0	0
Mujer	16	16	22.898	0	0	0	0
ESCALA 05			32%	100%	100%	100%	19%
Hombre	1	1	34.674	467	926	909	1.755
Mujer	1	1	23.588	0	0	0	1.419
ESCALA 06			100%				
Hombre	1	1	30.410	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	43.397	0	0	0	0
ESCALA 08			100%				
Hombre	1	1	64.338	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0

Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalari al Ef	TOTAL Retrib Ef
0	0	0	0
0	0	0	0
100%	28%		28%
1.661	25.827	0	25.827
0	18.484	0	18.484
42%	3%		3%
1.495	22.702	0	22.702
869	22.077	0	22.077
	2%		2%
0	23.588	0	23.588
0	23.099	0	23.099
65%	35%		35%
4.057	38.731	0	38.731
1.419	25.007	0	25.007
	100%		100%
0	30.410	0	30.410
0	0	0	0
0	0	0	0
0	43.397	0	43.397
	100%		100%
0	64.338	0	64.338
0	0	0	0

ESCALA 2: Brecha salarial del 24% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 28% al aplicar los complementos salariales. Una de las mujeres de la escala estuvo de excedencia durante el año analizado y las mujeres ocupan el puesto de recepcionista tienen un salario base menor por convenio en comparación con los puestos ocupados por hombres.

ESCALA 3: Sin brecha salarial en relación al salario base, aparece a favor de los hombres hasta el 3% al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 4: Brecha salarial del 3% a favor de los hombres en relación al salario base, disminuye hasta el 2% al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 5: Brecha salarial del 32% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 35% al aplicar los complementos salariales. El hombre de la escala que ocupa el puesto de RESPONSABLE SERVEI RRSU NV tiene un salario base superior a la mujer que tiene el puesto de SUPERVISORA y además el hombre obtiene unos complementos salariales asociados a las funciones del puesto que la supervisora no (Nocturnidad, horas extras y festivos).

ESCALA 6: Sólo hay un hombre.

ESCALA 7: Sólo hay mujeres.

ESCALA 8: Sólo hay un hombre.

Conclusión: En aquellas escalas donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Promedio importes equiparados

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRA S	FESTIVO S	PRODUCTIVIDAD
ESCALA 02							66%	100%	100%	100%	100%
Hombre	16	16	0	6	0	6	40.562	197	347	717	873
Mujer	4	4	0	1	0	1	13.863	0	0	0	0
ESCALA 03							-19%	-158%	24%	75%	-251%
Hombre	29	29	0	9	0	9	56.478	212	171	985	288
Mujer	5	5	1	2	0	3	67.039	547	129	243	1.011
ESCALA 04							-68%	100%	-79%	97%	76%
Hombre	8	8	0	3	0	3	26.586	36	24	251	1.339
Mujer	16	16	0	8	0	8	44.674	0	43	7	325
ESCALA 05							-415%	100%	100%	100%	-513%
Hombre	1	1	0	0	0	0	34.674	467	926	909	1.755
Mujer	1	1	1	0	0	1	178.590	0	0	0	10.747
ESCALA 06							100%				
Hombre	1	1	0	1	0	1	65.470	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	0	0	43.397	0	0	0	0
ESCALA 08							100%				
Hombre	1	1	0	0	0	0	64.338	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARI O Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
100%	68%		68%
2.134	42.696	0	42.696
0	13.863	0	13.863
-17%	-19%		-19%
1.656	58.134	0	58.134
1.929	68.968	0	68.968
77%	-60%		-60%
1.650	28.236	0	28.236
375	45.049	0	45.049
-165%	-389%		-389%
4.057	38.731	0	38.731
10.747	189.337	0	189.337
	100%		100%
0	65.470	0	65.470
0	0	0	0
0	0	0	0
0	43.397	0	43.397
	100%		100%
0	64.338	0	64.338
0	0	0	0

ESCALA 2: Brecha salarial del 66% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 68% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que la mujer del puesto estuvo de excedencia durante el año y las mujeres ocupan el puesto de recepcionista tienen un salario base menor por convenio en comparación con los puestos ocupados por hombres.

ESCALA 3: Brecha salarial del 19% a favor de las mujeres en relación al salario base, se mantiene en el mismo porcentaje al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 4: Brecha salarial del 68% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 60% al aplicar los complementos salariales. La mayor parte de los hombres de la escala finalizaron contrato durante el año.

ESCALA 5: Brecha salarial del 415% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 389% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que en este grupo la supervisora en proporción a la jornada de trabajo que tiene, recibe un salario superior que el hombre con jornada completa. Se reduce la brecha al aplicar los complementos salariales debido a que el responsable de servicio recibe complementos por nocturnidad, horas extras y festivos que la supervisora no.

ESCALA 6: Sólo hay un hombre.

ESCALA 7: Sólo hay mujeres.

ESCALA 8: Sólo hay un hombre.

Conclusión: En aquellas escalas donde hay presencia de mujeres y hombres y la brecha salarial, aunque esté justificada, supera el 25%, se tomarán medidas para reducir dicha brecha siempre y cuando sea posible.

Mediana importes equiparados

	N°	N° S C	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° S C Eq	SALARIO BASE Eq	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRA S	FESTIVOS	PRODUCTIVIDAD
ESCALA 02							24%	100%	100%	100%	
Hombre	16	16	0	6	0	6	24.470	164	350	273	0
Mujer	4	4	0	1	0	1	18.484	0	0	0	0
ESCALA 03							-33%	-25%		85%	
Hombre	29	29	0	9	0	9	21.207	257	0	1.182	0
Mujer	5	5	1	2	0	3	28.225	323	0	182	0
ESCALA 04							-6%				
Hombre	8	8	0	3	0	3	24.527	0	0	0	0
Mujer	16	16	0	8	0	8	25.946	0	0	0	0
ESCALA 05							-415%	100%	100%	100%	-513%
Hombre	1	1	0	0	0	0	34.674	467	926	909	1.755
Mujer	1	1	1	0	0	1	178.590	0	0	0	10.747
ESCALA 06							100%				
Hombre	1	1	0	1	0	1	65.470	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	0	0	43.397	0	0	0	0
ESCALA 08							100%				
Hombre	1	1	0	0	0	0	64.338	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARI O Eq	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
0	0	0	0
0	0	0	0
100%	34%		34%
2.315	28.162	0	28.162
0	18.484	0	18.484
46%	-26%		-26%
1.610	23.555	0	23.555
869	29.711	0	29.711
	-3%		-3%
0	25.563	0	25.563
0	26.245	0	26.245
-165%	-389%		-389%
4.057	38.731	0	38.731
10.747	189.337	0	189.337
	100%		100%
0	65.470	0	65.470
0	0	0	0
0	0	0	0
0	43.397	0	43.397
	100%		100%
0	64.338	0	64.338
0	0	0	0

Teniendo en cuenta la mediana por importes equiparados:

ESCALA 2: Brecha salarial del 24% a favor de los hombres en relación al salario base, aumenta hasta el 34% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que la mujer del puesto estuvo de excedencia durante el año.

ESCALA 3: Brecha salarial del 33% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 26% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que en esta escala se incluye a mujer que ocupa puesto de administrativa y tiene un salario base superior a los puestos ocupados por hombres. La brecha se ve reducida al aplicar los complementos salariales porque los puestos de hombres más enfocados a la producción realizan más horas extras y trabajos durante festivos.

ESCALA 4: Brecha salarial del 6% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 3% al aplicar los complementos salariales.

ESCALA 5: Brecha salarial del 415% a favor de las mujeres en relación al salario base, disminuye hasta el 389% al aplicar los complementos salariales. Esto es debido a que en este grupo la supervisora en proporción a la jornada de trabajo que tiene, recibe un salario superior que el hombre con jornada completa. Se reduce la brecha al aplicar los complementos salariales debido a que el responsable de servicio recibe complementos por nocturnidad, horas extras y festivos que la supervisora no.

ESCALA 6: Sólo hay un hombre.

ESCALA 7: Sólo hay mujeres.

ESCALA 8: Sólo hay un hombre.

Conclusión: En los casos donde la brecha salarial es superior al 25% está justificado, aunque la empresa tomará medidas dentro de lo posible para reducir dichas diferencias.

Complementos	Criterios aplicación
S.BASE	Según lo que establece el convenio de funcionarios públicos
NOCTURNIDAD	Art. 36.3 del convenio colectivo y normativa (de 22h a 6 h)
HORAS EXTRAS	Art. 36.3 del convenio colectivo y normativa
FESTIVOS	Art.36.3 del convenio colectivo y normativa
PRODUCTIVIDAD	Por cargas extraordinarias de trabajo y responsabilidad más allá del puesto de trabajo. EN 2025 ya regularizado y han desaparecido.

“Art 36. 3.- Serveis extraordinaris. Per afavorir la creació d’ocupació i pal·liar possibles situacions d’atur, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim

indispensable les hores a realitzar fora de la jornada habitual, tenint en compte els següents criteris: 1.- Hores fora de l'horari habitual per a la realització de feines no originades per força major: supressió. 2.- Hores per a la necessitat de reparar sinistres o altres mals extraordinaris i urgents : realització amb l'autorització expressa del responsable del servei. 3.- Hores pel servei, absències imprevistes, canvis de torns i altres circumstàncies de caràcter conjuntural derivades de la naturalesa de l'activitat de l'empresa: prestació voluntària per part del treballador afectat, sempre i quan no es nomeni servei extraordinari immediatament abans o després d'un d'ordinari. Càlcul hores realitzades fora de l'horari habitual. Correspondent al punt 1. GRUP E D C B A QUANTIA 8 Euros 9 ' 10 ' 11 ' 12 ' Correspondents als punts 2 i 3 si es en horari nocturn, diumenges o festius incrementat en un 50% GRUP E D C B A QUANTIA 14 Euros 17 ' 20 ' 23 ' 25 ' Tots els treballs a realitzar mitjançant hora extraordinària, per necessitat del reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents, absències imprevistes, canvi de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, es realitzaran per personal voluntari, i podran ser compensades per un temps equivalent de descans (2 hores per hora treballada) en lloc de ser retribuïdes monetàriament, a petició a l'interessat i condicionat això al bon funcionament dels serveis; esgotat el voluntariat, s'haurà de fer amb caràcter obligatori, acudint-se a un repartiment rigorós per torn, igualment es procedirà en cas de superar els voluntaris a les exigències de personal per al servei a realitzar. La realització de treballs fora de la jornada laboral serà presentada, pel Cap corresponent, al Negociat de Personal en un document on es classificaran i justificaran totes les hores fora de l'horari efectuades durant el mes. Es procurarà el seu pagament juntament amb la nòmina del mes següent en què s'han efectuat. La comissió Paritària farà un seguiment periòdic (com a màxim tri-mestral) d'aquestes hores per detectar i exposar les possibles disfuncions. “

El complemento de nocturnidad lo perciben las siguientes personas:

Puesto	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVA ORA	1	0
CHOFER	0	8
OPERARI RRSU i NV	3	22
OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO	0	1
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1

El complemento de horas extras lo perciben las siguientes personas:

Puesto	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVA	2	0
CHOFER	0	9
OPERARI MANTENIMENT	0	1
OPERARI RRSU i NV	1	11
OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO	0	1
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1

El complemento de festivos lo perciben las siguientes personas:

Puesto	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVA	1	0
CHOFER	0	8
OPERARI RRSU i NV	3	23
OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO	0	2
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1

El complemento de productividad lo perciben las siguientes personas:

Puesto	Mujer	Hombre
ADMINISTRATIVO/A	2	0
ADMINISTRATIVO/A ORA	1	0
CHOFER	0	2
EDUCADOR/A	1	1
OPERARI MANTENIMENT	0	5
OPERARI RRSU i NV	0	1
OPERARI RRSU i NV – SUBENCARGADO	0	2
RESPONSABLE SERVEI RRSU I NV	0	1
SUPERVISOR/A	1	0

Las revisiones de salario o aumentos retributivos se basan en lo que se determina en los presupuestos del estado.

La negociación individual en la negociación final de los salarios no tiene ningún peso

Conclusiones. Prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

No hubo denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo.

No existe un protocolo de prevención de acoso por razón.

Se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso.

Existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

La empresa no tiene un canal de denuncias por acoso.

Se garantiza la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso.

Conclusiones. Salud laboral con perspectiva de género

Bajas médicas de mujeres y hombres por tipologías

Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras : 29	Porcentaje	Total
Mujeres	48%	14
Hombres	52%	15

Accidente laboral

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	2

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.

No se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y las personas trabajadoras de forma diferenciada y separada, es decir, como afectan sobre cada género.

Participa la representación legal de las personas trabajadoras en los Comités de seguridad y Salud.

No existe en la empresa un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

En la evaluación de riesgos laborales, se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia.

Conclusiones. Violencia de género

No se contempla alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género.

La empresa no colabora con asociaciones o ayuntamientos en relación a esta área.

La empresa ofrece medidas especiales a trabajadoras víctimas de violencia de género, como permisos retribuidos, adaptación de jornada, confidencialidad y apoyo en coordinación con servicios externos.

No existe un protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

No existen medidas de sensibilización en materia de violencia de género y/o violencia sexual.

Objetivos, áreas y medidas pactadas en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Sóller 2010. Propuestas de ítems de evaluación y priorización de medidas de la parte social.

Objetivo general: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, eliminando barreras o sesgos de género y fomentando valores que suponga la inclusión transversal de perspectiva de género en la cultura empresarial.

Objetivos específicos:

1. Fomentar en la plantilla el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, en los procedimientos de la empresa.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres el acceso al empleo sin sesgos de género.
3. Potenciar una clasificación profesional sin sesgos ni estereotipos de género.

4. Facilitar la progresión personal y profesional de la plantilla, así como la sensibilización y formación en materia de igualdad, para mejorar sus competencias sociolaborales.
5. Garantizar la promoción profesional en la empresa con criterios objetivos, estandarizados y sin sesgos sexistas, que priorice la promoción interna frente a la contratación externa.
6. Potenciar condiciones laborales que favorezcan la igualdad de género y elimine las posibles barreras en todos los departamentos empresariales.
7. Mejorar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, poniendo especial atención a situaciones y colectivos vulnerables, así como la difusión y registro de las medidas.
8. Garantizar la igualdad y transparencia salarial en el sistema retributivo, asegurando ausencias de brechas o discriminaciones por razón de sexo.
9. Potenciar la paridad de la plantilla mediante el acceso de las mujeres a todos los grupos categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
10. Prevenir, detectar y actuar para erradicar, posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y sus efectos en el ámbito de las relaciones laborales de la plantilla.
11. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
12. Mejorar la salud laboral desde la perspectiva de género para garantizar la salud de mujeres y hombres.
13. Potenciar el uso de la comunicación y el lenguaje no sexista tanto de manera interna como externa eliminando sesgos sexistas contrarios a la igualdad de género.

Áreas del plan de igualdad:

1. Cultura Empresarial
2. Proceso de selección y contratación
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Retribuciones y auditoría retributiva

9. Infrarrepresentación femenina
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia machista
12. Salud laboral con perspectiva de género
13. Comunicación y lenguaje no sexista

1. Cultura Empresarial

Objetivo: Fomentar en la plantilla el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, en los procedimientos de la empresa.

A.1. Creación de un decálogo de Igualdad que recoja los diez principios fundamentales de la Igualdad en la empresa y difundirlo entre la plantilla, mediante el portal de intranet y la página web.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que intervienen en su creación.
- ☐ N° de difusiones.

Cualitativos:

- ☐ Medios por los que se difunde.
- ☐ Coherencia con el compromiso empresarial y el plan de igualdad.

Priorización: Baja (1º semestre del 2029)

A.2. Realizar campañas, día 22 de febrero, día de la igualdad salarial, día 8 marzo día internacional de la mujer trabajadora, 23 marzo, día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar y el día 25 noviembre día de las víctimas de violencia de género, entre otras.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de acciones al año que se realizan por efemérides.
- ☐ N° de personas que intervienen y/o que se benefician de la medida, desagregados por sexo y departamento.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de las acciones y personas que intervienen.

- ☐ Impacto empresarial y socioeducativo para la plantilla.

Priorización: Media (2º semestre del 2027)

A.3. Informar mediante la web corporativa a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de empresas colaboradoras y proveedoras.
- ☐ N° de documentos relacionados con la igualdad en la página web.

Cualitativos:

- ☐ Tipología del documento.
- ☐ Fecha de difusión.

Priorización: Alta (2º semestre del 2026)

A.4. Priorizar la contratación de proveedores con plan de igualdad y /o protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de empresas colaboradoras y proveedoras.
- ☐ N° de empresas rechazadas por no tener protocolo de acoso o plan.

Cualitativos:

- ☐ Tipología del documento.
- ☐ Fecha de difusión.

Priorización: Alta (1º semestre del 2026)

5.A. La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones, el ayuntamiento o el SOIB Dona para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de mujeres contratadas a través del SOIB Dona.

- ☐ N° de colaboraciones por entidad.

Cualitativos:

- ☐ Beneficios para el personal de Sóller 2010.
- ☐ Difusión de la colaboración e impacto en la imagen corporativa.

Priorización: Alta (1º semestre del 2027)

A.6. Se adoptarán todas aquellas medidas del plan de igualdad del ayuntamiento de Sóller, especialmente en conciliación y corresponsabilidad.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de medidas adoptadas por área de actuación.
- ☐ N° de mujeres y hombres beneficiados por cada medida adoptada.

Cualitativos:

- ☐ Impacto empresarial de la adopción de estas medidas.
- ☐ Grado de satisfacción de la plantilla beneficiada desagregada por sexo.

Priorización: Alta (1º semestre del 2027)

2. Proceso de selección y contratación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres el acceso al empleo sin sesgos de género.

B.1. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los procesos de selección y contratación, pactando en el seno de la comisión de seguimiento los ítems estadísticos y poder analizar posibles desequilibrios.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de ítems que se valoran.
- ☐ N° de proceso selectivos anuales y personas seleccionadas desagregadas por sexo.

Cualitativos:

- ☐ Comparativa de selecciones ante las contrataciones de cada proceso desagregado por sexo.
- ☐ Análisis de desequilibrios.

Priorización: Alta (2º semestre de 2026)

B.2. Colgar en el software de RRHH toda la documentación referente al plan de igualdad, sus protocolos, guías y medidas, asegurando su acceso a todo el personal, con especial atención a las nuevas contrataciones.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de documentos a disposición del personal.
- ☐ N° de personas que revisan la documentación

Cualitativos:

- ☐ Fechas de revisión de la documentación.
- ☐ Existencia de garantías del conocimiento de la plantilla.

Priorización: Alta (1º semestre de 2027)

B.3. Creación del procedimiento de selección y el guión de entrevista, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, así como los criterios de valoración con el objetivo de eliminar cualquier posible sesgo y de minimizar aquellos factores que puedan dificultar el acceso de mujeres.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de criterios de valoración sin sesgos sexistas.
- ☐ N° de preguntas de entrevista, tipología y puntuación.

Cualitativos:

- ☐ Personas que intervienen en la creación.
- ☐ Análisis de la documentación, utilización e impacto en los procesos.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

B.4. Establecer proceso de entrevista en caso de excedencia o renuncia para crear una base de datos estadística desagregada por sexo, categoría y situación familiar.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de entrevistas realizadas.
- ☐ N° de renunciaciones con datos desagregados.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de recogida de datos.
- ☐ Análisis de RRHH y comisión de seguimiento.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

B.5. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en los procesos de selección (equipo de RR.HH., personal directivo, miembros de tribunales, etc.)

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas de las formaciones y tipología.
- ☐ N° de personas formadas y tipo de participación.

Cualitativos:

- ☐ Entidad formadora y existencia de certificación de aprovechamiento.
- ☐ Informe de impacto.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

B.6. Garantizar la presencia de mujeres en los tribunales de selección de personal especialmente durante la entrevista, siempre que sea posible, para asegurar la perspectiva de género en las evaluaciones.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° mujeres y hombres que participan desagregados por procesos.
- ☐ N° de procesos desagregado por puestos de trabajo.

Cualitativos:

- ☐ Comparativa de resultados con procesos anteriores.
- ☐ Dificultades del cumplimiento de la medida.

Priorización: Alta (1º semestre de 2026)

3. Clasificación profesional

Objetivo: Potenciar una clasificación profesional sin sesgos ni estereotipos de género.

C.1. Revisar la descripción de los puestos de trabajo de la empresa, las funciones y tareas, formación para el puesto, responsabilidades y competencias requeridas en cada puesto, como base para establecer una nueva valoración de puestos de trabajo negociada.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de deficiencias y/o dificultades encontradas.
- ☐ N° de cambios que se realizan.

Cualitativos:

- ☐ Fechas de revisiones y personas que intervienen.
- ☐ Tipo de modificación y argumentación al cambio.

Priorización: Media (1º semestre 2028)

C.2. Mantener una base de datos de la plantilla actualizada, con información desagregada por sexo acerca del departamento, puesto, grupo profesional, tipo de contrato y jornada de cada persona trabajadora según se pacte en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de veces que se revisa.
- ☐ N° de ítems que intervienen en la base de datos.

Cualitativos:

- ☐ Personas responsables de la gestión y análisis de datos.
- ☐ Conclusiones analíticas.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

C.3. Revisar los criterios actuales de la relación de los puestos de trabajo, basándose en los criterios obtenidos en la valoración de puestos de trabajo, eliminando en caso necesario los sesgos de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de criterios revisados.
- ☐ N° de criterios excluidos, modificados y/o incorporados y tipo de puntuación.

Cualitativos:

- ☐ Motivos de exclusión, modificación o incorporación de criterios en la RLP
- ☐ Análisis de la mejora en la perspectiva de género en la RPT.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

4. Formación

Objetivo: Facilitar la progresión personal y profesional de la plantilla, así como la sensibilización y formación en materia de igualdad, para mejorar sus competencias sociolaborales.

D.1. Pactar un plan de formación bienal con perspectiva de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de formaciones previstas por semestre, divididas por tipología y financiación.
- ☐ N° de personas formadas desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.

Cualitativos:

- ☐ Valoración de cada formación desagregada por sexo.
- ☐ Impacto de cada una de las formaciones desagregadas por sexo.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

D.2. Elaborar herramientas o mecanismos para detectar necesidades formativas de la plantilla.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que participan en la elaboración desagregadas por sexo y representatividad.
- ☐ N° de ítems que se puede analizar la herramienta.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de la herramienta e ítems a analizar.
- ☐ Análisis de las necesidades detectadas.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

D.3. Difundir las acciones del ayuntamiento de Sóller, sobre los certificados de profesionalidad, a la plantilla, especialmente a personas que, realizando funciones de un puesto según la valoración de puestos de trabajo aún no tenga reconocida la categoría profesional equivalente.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de acciones difundidas por tipología de certificados.
- ☐ N° de personas valoradas por encima en la VPT que en la RPT a las que se informa desagregadas por sexo, categoría y departamento.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de los certificados ofrecidos.
- ☐ Fechas de las difusiones.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

D.4. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad dirigidos, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios, y posteriormente extensivos al resto del personal de la empresa.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas solicitantes desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.
- ☐

N° de personas que participan solicitantes desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de las formaciones, objetivos y origen de la formación.
- ☐ Informe de impacto con valoraciones previas y finales, desagregado por sexo.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

D.5. Garantizar que la formación interna presencial se imparta preferentemente dentro de la jornada laboral. En caso de realizar formación fuera del horario de trabajo, compensar las horas empleadas, para no penalizar a quienes tienen responsabilidades familiares u otros condicionantes en conciliación.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas de formaciones presenciales dentro de la jornada laboral desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.
- ☐ N° de horas de formaciones presenciales fuera de la jornada laboral desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.

Cualitativos:

- ☐ Motivos por los que no se puede impartir la formación dentro de la jornada laboral.
- ☐ Motivos, especialmente de conciliación, por lo que la plantilla no puede realizar formación presencial fuera de su horario laboral, desagregado por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

D.6. Asegurar la difusión interna de la oferta formativa de la empresa, de forma que todas las convocatorias de cursos lleguen a conocimiento de toda la plantilla priorizando las formaciones capacitantes, al sexo menos representado del puesto existente o que la certificación permita acceder.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de difusiones realizadas por puesto de trabajo.
- ☐ N° de priorizaciones y justificación.

Cualitativos:

- ☐ Fechas de las difusiones.
- ☐ Tipologías y datos de las formaciones.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

D.7. Fomentar y priorizar el acceso a la formación en personas recién incorporadas de procesos de ausencias por cuidados de más de 20 semanas consecutivas.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que se forman desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.
- ☐ N° de formaciones desagregadas por tipología y horario de impartición.

Cualitativos:

- ☐ Metodología para el fomento del acceso a la formación.
- ☐ Resultados de aprendizaje y/o valoración de la formación.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

D.8. Ofrecer e informar a madres y padres de la posibilidad de fragmentar en horas los permisos de cuidados del menor (antigua maternidad o paternidad).

Items:

Cuantitativos

- ☐ N° de personas informadas desagregadas por sexo y puesto de trabajo.
- ☐ N° de personas que fragmentan el permiso, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.

Cualitativos:

- ☐ Medios por los que se informa de esta medida.

- ☐ Grado de satisfacción de personas afectadas y RRHH.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

D.9. Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento y el resto del comité de empresa en materias de igualdad de oportunidades, no discriminación, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de manera que puedan desempeñar eficazmente sus funciones.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas de formación por tipología.
- ☐ N° de personas formadas desagregadas por sexo y representatividad.

Cualitativos:

- ☐ Contenidos de las formaciones.
- ☐ Organismo, empresa u entidad formadora.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

D.10. Realizar un informe sobre los resultados de las acciones formativas y su impacto.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de formaciones realizadas, desagregadas por tipología, horas, organismo que imparte, tipo de financiación, horario de impartición, objetivo que persigue y metodología que utiliza.
- ☐ N° de personas que se forman desagregadas por sexo, acción formativa, horas, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.

Cualitativos:

- ☐ Correlación de objetivos, formaciones y resultados del plan de formación.
- ☐ Grado de satisfacción de la plantilla e informe de impacto empresarial.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

5. Promoción profesional

Objetivo: Garantizar la promoción profesional en la empresa con criterios objetivos, estandarizados y sin sesgos sexistas, que priorice la promoción interna frente a la contratación externa.

E.1. Negociar un protocolo de promoción que priorice la promoción interna frente a la contratación por turno libre, que se aplicará cuando exista una vacante de promoción y siempre que exista concurrencia a la plaza.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que intervienen en la negociación del protocolo, desagregadas por sexo y representatividad.
- ☐ N° de áreas del plan de igualdad con las que guarda relación.

Cualitativos:

- ☐ Tipo de seguimiento y/o modificación que contiene el protocolo.
- ☐ Tipología de los tipos de promoción que describe y medios de difusión del protocolo.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

E.2. Realizar un seguimiento anual de todos los procesos de promoción interna, recopilando datos desagregados por sexo sobre las personas candidatas y seleccionadas, el puesto de origen y destino, el grupo profesional, tipo de contrato y jornada.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de procesos de promoción interna.
- ☐ N° de personas que participan en las promociones.

Cualitativos:

- ☐ Informe de adecuación de RRHH de los procesos de promoción.
- ☐ Grado de satisfacción de la plantilla.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

E.3. Involucrar a la Comisión de Seguimiento en los procesos de promoción, participando como observadores/as en los tribunales de valoración, para garantizar la igualdad de trato y oportunidad, así como la aplicación del protocolo de promoción interna.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que participan de la comisión desagregado por sexo y representatividad.
- ☐ Índice anual de concentración y distribución de las promociones internas.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de la participación en el proceso de promoción interna.
- ☐ Propuestas de cambio del procedimiento de promoción interna.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

F. Condiciones de trabajo

Objetivo: Potenciar condiciones laborales que favorezcan la igualdad de género y elimine las posibles barreras en todos los departamentos empresariales.

F.1. Flexibilizar la jornada cuando sea requerido por la persona trabajadora y viable en la ejecución del servicio.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que flexibilizan su jornada desagregadas por sexo, jornada, horario, categoría, nivel jerárquico y sector de empresa.
- ☐ N° de personas solicitantes que no pueden acogerse a la medida.

Cualitativos:

- ☐ Servicios en los que la flexibilización no es posible y motivos.
- ☐ Motivos que alude el personal para acogerse a la medida desagregada por sexo.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

F.2. Garantizar el mantenimiento de las jornadas continuas en todos los departamentos y para todo el personal.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas desagregadas por sexo y departamento con jornada continua.
- ☐ N° de personas que desean mantenerse en la jornada continua y motivos relacionados con la conciliación personal y familiar.

Cualitativos:

- ☐ Beneficios empresariales detectados para la jornada continua.
- ☐ Beneficios del personal detectados para la jornada continua.

Priorización: Media (2° semestre 2027)

F.3. Bajo petición de la persona trabajadora, siempre que la naturaleza del puesto lo permita y existan las condiciones técnicas y organizativas necesarias, permitir modalidades de trabajo a distancia hasta del 40% de la jornada.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas desagregadas por sexo y departamento con acceso al trabajo a distancia.
- ☐ N° de horas utilizada en el trabajo a distancia y tipología de la utilización (mensual/semanal/diario/época vacacional escolar/otros).

Cualitativos:

- ☐ Beneficios empresariales detectados para el trabajo a distancia.
- ☐ Beneficios del personal detectados para el trabajo a distancia.

Priorización: Media (1° semestre 2028)

F.4. Negociar en el nuevo convenio colectivo un sistema de jubilación parcial desde la perspectiva de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que podrían beneficiarse anualmente de la jubilación parcial, desagregada por sexo y categoría.
- ☐ N° de jubilaciones parciales que se conceden anualmente, desagregada por sexo y categoría.

Cualitativos:

- ☐ Fecha de inicio y fin de la negociación.
- ☐ Resultados de la negociación y beneficios en clave de igualdad.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

G. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Mejorar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras, poniendo especial atención a situaciones y colectivos vulnerables, así como la difusión y registro de las medidas.

G.1. Recopilar datos estadísticos, desagregados por sexo, sobre el uso de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa pactadas con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que intervienen en la recogida de datos, desagregada por sexo.
- ☐ Índices de concentración y distribución de los diferentes ítems.

Cualitativos:

- ☐ Ítems de análisis.
- ☐ Análisis de la información.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

G.2. Elaborar una guía con todos los permisos de conciliación y corresponsabilidad, mencionando el origen del derecho y difundir a toda la plantilla periódicamente.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de permisos recogidos por cada origen del derecho.
- ☐ N° de difusiones que se realiza y fechas de difusión.

Cualitativos:

- ☐ Fecha de realización de la guía y tiempo que se emplea en su elaboración.
- ☐ Medios de difusión.

Priorización: Baja (2º semestre 2029)

G.3. Establecer criterios basados en la conciliación y la corresponsabilidad para la prioridad en la elección de vacaciones y días personales que tengan en cuenta los cuidados y las diferentes tipologías de familias, para casos de coincidencia en la solicitud del disfrute vacacional.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que solicitan la aplicación de los criterios, desagregados por sexo y departamento.
- ☐ N° de veces que se aplican los criterios, desagregados por sexo y departamento.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de criterios de conciliación y corresponsabilidad.
- ☐ Grado de satisfacción de las partes en la resolución del conflicto.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

G.4. Permiso remunerado por el tiempo indispensable cuantas veces sea necesario, para acudir a tutorías de alumnado a cargo hasta 4ºESO en educación ordinaria o TAVA en educación especial, por considerarse un deber inexcusable.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de veces que se solicitan desagregado por sexo y por tipo de alumnado
- ☐ N° de horas que implica la aplicación de la medida, desagregado por departamento.

Cualitativos:

- ☐ Comparativa de este deber inexcusable frente a otros.
- ☐ Grado de satisfacción de las personas beneficiarias de la medida.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

G.5. Flexibilidad horaria para el personal, en la semana de adaptación escolar hasta 6º de infantil, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de veces que se flexibiliza la jornada, desagregados por sexo y departamento.
- ☐ N° de horas en la que se flexibiliza la jornada, desagregados por sexo y departamento.

Cualitativos:

- ☐ Motivos por lo que no se puede aplicar la medida.
- ☐ Estudios de departamentos donde no se aplica la medida para ver su viabilidad.

Priorización: Alta (2° semestre 2026)

G.6. Un permiso recuperable para graduaciones escolares o universitarias para hijos/as, nietos/as y tutelados/as.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de veces que se solicitan desagregado por sexo y por tipo de graduación.
- ☐ N° de horas que implica la aplicación de la medida, desagregado por departamento.

Cualitativos:

- ☐ Estudio de la devolución de las horas que se emplean en la aplicación de la medida.
- ☐ Grado de satisfacción de las personas que se acogen a la medida.

Priorización: Alta (1° semestre 2026)

G.7. Otorgar 22 días laborables de lactancia unificada, para madres y padres a utilizar hasta los 15 meses tras el nacimiento. Cuando ambas personas progenitoras trabajen en Sóller 2010, no podrá disfrutarse simultáneamente este permiso. En el caso de acogimiento o adopción el permiso podrá solicitarse tan solo antes de los 12 meses tras el nacimiento.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Índice con distribución y concentración de personas que solicitan los 22 días.

- ☐ N° de personas desagregado por sexo, grado jerárquico y departamento que pudiendo hacerlo, no se acogen a la medida, junto con posibles motivaciones.

Cualitativos:

- ☐ Comparativa de personas que utilizan el permiso entre los hasta los 12 meses, frente a quien lo utiliza entre los 12 y 15 meses de vida del lactante, desagregado por sexo.
- ☐ Estudio de beneficios en la corresponsabilidad, de hombres y mujeres e incremento por parte de los hombres en la utilización de los permisos de cuidados.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

G.8. En caso de fragmentar el permiso por cuidado del menor (antigua maternidad o paternidad), fomentar el uso de la lactancia tras el periodo obligatorio de seis semanas del cuidado del lactante.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Índice de distribución de personas que solicitan el permiso de lactancia inmediatamente después de las 6 semanas obligatorias de descanso, en lugar de esperar a agotar las 16 semanas totales.
- ☐ Índice de concentración de personas que solicitan el permiso de lactancia inmediatamente después de las 6 semanas obligatorias de descanso, en lugar de esperar a agotar las 16 semanas totales.

Cualitativos:

- ☐ Beneficios empresariales de utilización de la medida.
- ☐ Beneficios de la plantilla de utilización de la medida.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

G.9. Concesión de los días de asuntos propios sin previa anticipación por motivos de conciliación, cuando habiendo acabado cualquier otro tipo de permiso existente, se justifique la necesidad y el hecho causante.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Número de personas trabajadoras que lo solicitan desagregado por sexo.

- ☐ Promedio de horas que se utiliza la medida, desagregado por sexo, puesto de trabajo y departamento.

Cualitativos:

- ☐ Número de días de asuntos propios solicitados "sin preaviso" frente al total de días de asuntos propios del año.
- ☐ Clasificación de los motivos justificados (enfermedad repentina de menor, cierre escolar imprevisto, avería doméstica grave, etc.).

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

G.10. Permiso remunerado por nacimiento de nieto o nieta de cinco días laborables, incompatible con el permiso de hospitalización de la madre.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de solicitudes anuales desglosadas por edad y sexo de la persona trabajadora.
- ☐ N° de personas a las que no se les concede desagregadas por sexo.

Cualitativos:

- ☐ Grado de satisfacción de las personas beneficiadas.
- ☐ Motivación empresarial para no conceder la medida.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

G.11. Permiso para acompañar a citas médicas a personas tuteladas o familiares hasta 2º grado, si tienen certificado de discapacidad o situación de dependencia reconocida.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de permisos desagregados por sexo.
- ☐ Índice de concentración y distribución por departamentos y puestos de trabajo.

Cualitativos:

- ☐ Porcentaje de usos destinados a 1er grado vs. 2º grado.

- ☐ Tipología de las personas acompañadas desagregadas por sexo y diferenciación entre afinidad consanguinidad.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

H. Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo: Garantizar la igualdad y transparencia salarial en el sistema retributivo, asegurando ausencias de brechas o discriminaciones por razón de sexo.

H.1. Realizar una valoración de puestos de trabajo consensuada entre la comisión de seguimiento del plan de igualdad, mediante la herramienta del ministerio.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de puestos de categorías resultantes de la valoración, y grupos resultantes.
- ☐ N° de nuevos ítems negociados por bloques.

Cualitativos:

- ☐ Procedimiento de negociación en la valoración de puestos de trabajo.
- ☐ DAFO del proceso de negociación.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

H.2. Realizar auditorías retributivas según la legislación vigente, respecto a los años 2025, 2027 y 2029 para evaluar la estructura salarial y detectar posibles desigualdades retributivas de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de adaptaciones a la normativa vigente y tipología.
- ☐ N° de objetivos y medidas del plan de acción.

Cualitativos:

- ☐ Estudio de la tipología de las brechas salariales.
- ☐ Comparativa del porcentaje de brecha salarial de anteriores auditorías.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

H.3. Realizar registros salariales según la legislación vigente, respecto a los años 2026 y 2028 para evaluar la estructura salarial y las medidas correctoras de la auditoría retributiva.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas invertidas en la realización y análisis por representatividad.
- ☐ N° de adaptaciones a la normativa vigente y tipología.

Cualitativos:

- ☐ Estudio de la tipología de las brechas salariales.
- ☐ Comparativa del porcentaje de brecha salarial de anteriores registros.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

H.4. Si del registro salarial o de la auditoría retributiva se detecta cualquier indicio de discriminación salarial por razón de sexo o diferencias no justificadas entre sexos en puestos de igual valor, analizar en profundidad esos casos y actuar de inmediato para corregirlos.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de discriminaciones directas o indirectas detectadas.
- ☐ N° de casos analizados donde finalmente no existe discriminación.

Cualitativos:

- ☐ Análisis de los casos.
- ☐ Tipologías de las correcciones propuestas y ejecutadas.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

H.5. Realizar un seguimiento continuo de la brecha salarial de género en la empresa, calculando indicadores de diferencias salariales según la legislación vigente.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de seguimientos realizados anualmente.

- ☐ N° de personas afectadas por la brecha salarial desagregadas por sexo, grupo de puesto de trabajo de igual valor o categoría profesional.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de los indicadores analizados.
- ☐ Metodología del seguimiento de la brecha salarial.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

H.6. Informar de las herramientas y los resultados de registros y auditorías retributivas, de manera detallada, precisa y fehaciente a la totalidad de la representación legal de las personas trabajadoras.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de informaciones anuales.
- ☐ N° de personas informadas de la RLPT y N° de personas que informan por la parte empresarial, desagregada por sexo.

Cualitativos:

- ☐ Método del traslado de información a la RLPT.
- ☐ Fechas de las informaciones y actas, si procede.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

H.7. Realizar un informe anual de lectura fácil para toda la plantilla, que explique el registro salarial o la auditoría retributiva, y las posibles diferencias salariales con su plan de acción.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que participan en la elaboración del informe desagregado por sexo y representatividad.
- ☐ N° de elementos que analiza el informe y tipología.

Cualitativos:

- ☐ Resultados del informe.
- ☐ Grado de entendimiento de la plantilla y tipologías de dudas.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

1. Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Potenciar la paridad de la plantilla mediante el acceso de las mujeres a todos los grupos categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

I.1. En los procesos de selección, contratación y promoción, a igualdad de condiciones y méritos al puesto, priorizar el sexo menos representado en un puesto, categoría o departamento.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de procesos de selección o promoción donde se llegó a la fase final con candidatos de ambos sexos "en igualdad de condiciones" y se aplicó la prioridad al sexo subrepresentado.
- ☐ Porcentaje de aumento (o disminución) de la presencia del sexo menos representado en puestos o departamentos específicos tras la aplicación de la medida (comparativa año tras año).

Cualitativos:

- ☐ Análisis de la feminización o masculinización de los departamentos donde se aplica la medida.
- ☐ Posibles solicitudes o quejas de la plantilla o de la RLPT por la aplicación de esta medida de acción positiva.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

I.2. Financiar al menos el 50% del carnet de chofer a operarias hasta alcanzar el 40% de mujeres en esa categoría y así se puedan presentar por promoción interna para optar a vacantes.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de operarias que solicitan la financiación del carnet frente al total de mujeres en la categoría de origen
- ☐ Porcentaje de mujeres que, habiendo recibido la financiación, logran aprobar el examen y obtener la licencia de chófer.

Cualitativos:

- ☐ Entrevistas con las operarias que no solicitan la ayuda o que abandonan el proceso para identificar si existen dificultades añadidas
- ☐ Grado de satisfacción de la plantilla con la implementación de la medida.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

I.3. En el plan de formación, desarrollar acciones formativas dirigidas a facilitar la promoción interna, con el objeto de contribuir a la eliminación de la segregación vertical y horizontal.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Porcentaje de personas(desagregado por sexo) que, tras finalizar estas acciones formativas, logran promocionar a una categoría superior o cambiar a un departamento donde su sexo estaba subrepresentado.
- ☐ Número de horas de formación, por acción formativa..

Cualitativos:

- ☐ Valoración de si los horarios y formatos (online/presencial) de la formación de promoción han facilitado la asistencia de personas con responsabilidades familiares.
- ☐ Confirmar si las personas trabajadoras sienten que la formación les ha dado herramientas reales para subir de puesto.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

J.Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Prevenir, detectar y actuar para erradicar, posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y sus efectos en el ámbito de las relaciones laborales de la plantilla.

J.1. Realizar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que se ajuste a las necesidades y la realidad de Soller 2010.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas invertidas en la realización del protocolo, desagregado por representatividad y sexo.

- ☐ N° de ajustes que se realizan para ajustar el protocolo a la realidad empresarial y tipología.

Cualitativos:

- ☐ Fechas de realización del protocolo.
- ☐ Cambios del antiguo protocolo respecto a la actualización.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

J.2. Revisar anualmente el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de horas a la revisión del protocolo anualmente.
- ☐ N° de personas que intervienen en la revisión desagregado por sexo y representatividad.

Cualitativos:

- ☐ Dificultades detectadas en la aplicación del protocolo.
- ☐ Motivaciones y cambios propuestos al protocolo.

Priorización: Media (1º semestre 2028)

J.3. Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora y a las personas suplentes, para garantizar procedimientos y abordajes adecuados ante posibles denuncias.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas formadas desagregadas por sexo, categoría, grado jerárquico y sector..
- ☐ Número de horas de formación recibidas.

Cualitativos:

- ☐ Evaluación del impacto de la formación.
- ☐ Posibilidad de certificado de aprovechamiento o similar a las personas participantes.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

J.4. Incluir con claridad en el protocolo el acoso sexual o por razón de sexo por parte de terceros para los diferentes departamentos de la empresa, según su tipología y las medidas preventivas, de acompañamiento o correctoras posibles.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de medidas desagregadas entre preventivas y correctoras.
- ☐ N° de medidas desagregadas de acompañamiento y tipología.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de casos de acoso por parte de terceros que recoge el protocolo.
- ☐ Tipo de seguimiento y evaluación sobre el acoso sexual o por razón de sexo.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

J.5. Creación de un canal para las denuncias del protocolo diferenciado y garantice el sigilo y confidencialidad en el trato de las denuncias, sin que estas puedan ser anónimas.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que intervienen en la creación del canal desagregada por representatividad.
- ☐ N° de metodologías para realizar denuncias que propone el protocolo.

Cualitativos:

- ☐ Efectividad del canal de denuncias del protocolo.
- ☐ Dificultades del canal de denuncias del protocolo.

Priorización: Alta (1º semestre 2027)

J.6. En caso de denuncia de acoso, adoptar de inmediato medidas cautelares para proteger a la presunta víctima durante la instrucción que garantice que la persona denunciante y la denunciada no coincidan en tiempos ni espacios. En caso de imposibilidad se dará un permiso remunerado a la persona denunciada mientras dure la instrucción del caso.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de jornadas laborables que la persona que denuncia ejecuta hasta la aplicación de las medidas cautelares.
- ☐ Días totales que la persona denunciada permanece en permiso remunerado o reubicada, para asegurar que la instrucción no se dilate innecesariamente.

Cualitativos:

- ☐ Tipología de medidas adoptadas y media de horas/días desde la interposición de la denuncia hasta la ejecución efectiva de la separación.
- ☐ Recurso económico que se destina al cumplimiento de la medida.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

J.7. Crear un entorno donde todo el personal se sienta corresponsable de la erradicación del acoso, especialmente los cargos de responsabilidad o con personal a su cargo. Fomentar que cualquiera que sea testigo de comportamientos de acoso los denuncie ya que la empresa apoya a quienes dan un paso al frente para parar situaciones de acoso.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de medidas que se aplican para crear un entorno corresponsable.
- ☐ N° de denuncias recibidas por una tercera persona de la empresa.

Cualitativos:

- ☐ Grado de sensibilidad que demuestra la plantilla a denunciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ☐ Acciones de sensibilidad hacia la plantilla.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

J.8. Información y difusión del protocolo de acoso, así como formación a toda la plantilla de como mínimo 2 horas sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que han realizado la formación desagregada por sexo, categoría, grado jerárquico y departamento.
- ☐ N° de difusiones del protocolo por medio de difusión.

Cualitativos:

- ☐ Test antes y después de la formación para medir cuánto ha mejorado la capacidad de las personas trabajadoras para identificar conductas de acoso.
- ☐ Medios de difusión.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

J.9. Registrar y analizar los casos para elaborar estadísticas y realizar un informe anual, con el objetivo de valorar la eficacia de las acciones preventivas y detectar si existen áreas o colectivos con mayor incidencia para focalizar allí medidas adicionales.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de casos por departamentos y categorías.
- ☐ Grado de impacto en número creciente o decreciente de casos.

Cualitativos:

- ☐ Análisis de los casos desagregados por tipo de acoso.
- ☐ Resultados del informe.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

K. Violencia machista

Objetivo: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

K.1. Crear una guía de derechos de las víctimas que unifique y facilite la información de las diferentes ayudas a las que se puede tener acceso.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de difusiones y medios de comunicación utilizados.
- ☐ N° de revisiones anuales para actualizarla.

Cualitativos:

- ☐ Analizar si la guía cubre todas las esferas necesarias.
- ☐ Valoración del entendimiento de la guía.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

K.2. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. En caso negativo ofrecerá una posibilidad de cambio de ubicación de su puesto de trabajo, que se ajuste a la situación.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Porcentaje de casos en los que la empresa aceptó el horario propuesto por la trabajadora sin modificaciones.
- ☐ N° de trabajadoras que, ante la imposibilidad de reordenación horaria, han sido trasladadas de centro o puesto.

Cualitativos:

- ☐ Viabilidad de los cambios entre la ejecución de funciones y necesidades de la trabajadora.
- ☐ En los casos de traslado, evaluar si el nuevo centro o puesto garantiza la confidencialidad y si se ajusta a las capacidades profesionales de la empleada sin suponer una degradación encubierta.

Priorización: Alta (1º semestre 2026)

K.3. Flexibilidad total en la devolución de hasta tres anticipos de nómina para víctimas de violencia de género cuya situación obligue a una mudanza urgente.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de solicitudes de anticipos y n° de anticipos.
- ☐ Promedio de horas/días desde que la trabajadora comunica la necesidad de mudanza urgente hasta que dispone del dinero en su cuenta.

Cualitativos:

- ☐ Valoración de la trabajadora sobre la confidencialidad del trámite.
- ☐ Dificultad empresarial en la aplicación de la medida.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

L. Salud laboral con perspectiva de género

Objetivo: Mejorar la salud laboral desde la perspectiva de género para garantizar la salud de mujeres y hombres.

L.1. Incluir expresamente el enfoque de género en las políticas y sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales por lo que se deberá considerar las diferencias físicas, biológicas y psicosociales de mujeres y hombres, evitando asumir al trabajador varón como modelo estándar por defecto.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de factores que se valoren de manera diferenciada entre géneros.
- ☐ N° de horas invertidas en reuniones con Mutuas, empresas de prevención, comité de seguridad y salud, desagregados por temáticas, representatividad y sexo.

Cualitativos:

- ☐ Cambios realizados en el enfoque de las políticas de salud laboral.
- ☐ Valoración del comité de seguridad y salud.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

L.2. Incorporar en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL la variable de sexo, registrando por separado los accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades profesionales y resultados de evaluaciones de riesgos de mujeres y de hombres, con el fin de detectar diferencias en cómo las condiciones de trabajo afectan a unos y otras. Analizar esos datos en busca de tendencias.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de accidentes de trabajo según tipología y desagregados por sexo.
- ☐ Porcentaje de enfermedades diagnosticadas según el sexo, analizando si las mujeres presentan mayor incidencia en cada tipo de riesgo.

Cualitativos:

- ☐ Informe de siniestralidad desde la perspectiva de género.
- ☐ Evaluación por parte de la Comisión de Seguimiento sobre si el análisis de datos ha servido para proponer medidas preventivas específicas

Priorización: Media (1º semestre 2028)

L.3. Difundir ampliamente las medidas de protección de la maternidad y gestión del riesgo durante el embarazo y la lactancia, especialmente a las mujeres hasta 45 años.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de mujeres afectadas por la medida en la empresa.
- ☐ N° de mujeres que solicitan información.

Cualitativos:

- ☐ Medios de difusión.
- ☐ Medidas extraordinarias que implementa la empresa.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

L.4. Valorar medidas de atención a personas con adicciones a sustancias con perspectiva de género.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de personas que solicitan información o ayuda al servicio de salud laboral o RR.HH., desglosado por sexo.
- ☐ N° de personas que se acojan a medidas de atención en situaciones aditivas..

Cualitativos:

- ☐ Proporción de planes de retorno al trabajo o adaptaciones de puesto realizados tras un tratamiento que han incluido factores de género.
- ☐ Informe de impacto con perspectiva de género de las medidas disponibles y/o aplicadas.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

L.5. Durante la identificación y evaluación de riesgos laborales, definir de forma específica aquellas tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la función reproductiva, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de puestos analizados con riesgos específicos.
- ☐ N° de riesgos analizados por tipología.

Cualitativos:

- ☐ Medidas adoptadas para evitar los riesgos.
- ☐ Medias solicitadas por las trabajadoras que no se pueden ejecutar con informe de viabilidad empresarial para la aplicación de la medida.

Priorización: Media (2º semestre 2027)

L.6. Cuando sea solicitado por la persona trabajadora y siempre de forma voluntaria, ajustar los criterios por edad para excluir turnos de noche a partir de los 50 años y turnos de tarde en verano a partir de los 60 años. Esta medida se trasladará al convenio colectivo, si las partes negociadoras así lo solicitan.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ Índice de concentración y distribución de personas mayores de 50 años que han solicitado la exclusión de noches.
- ☐ Índice de concentración y distribución de personas mayores de 60 que han pedido dejar las tardes en verano.

Cualitativos:

- ☐ Medio de distribución de las jornadas exentas con impacto sobre el posible incremento en las cargas de trabajo del resto de la plantilla.
- ☐ Valoración de la plantilla sobre la medida tras ser solicitada.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

L.7. Asegurar que, en aquellos puestos de trabajo que requieran el uso de uniforme o equipos de protección individual (EPI), existan tallajes y modelos adecuados tanto para hombres como para mujeres y estos puedan elegirse libremente según gustos y necesidades personales.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de EPIS diferenciados por sexo.

- ☐ Porcentaje de referencias de uniformidad y EPIs en el almacén que disponen de tallaje completo (desde XS a 3XL) y modelos con patronaje femenino/masculino diferenciado.

Cualitativos:

- ☐ Grado de dificultad empresarial en la aplicación de la medida.
- ☐ Registro de cuántas mujeres optan por el modelo "femenino" frente al "unisex/masculino" y viceversa.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

M.Comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo: Potenciar el uso de la comunicación y el lenguaje no sexista tanto de manera interna como externa eliminando sesgos sexistas contrarios a la igualdad de género.

M.1. Adoptar una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual que se elaborará y difundirá entre toda la plantilla.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de difusiones y medios de difusión del manual de comunicación.
- ☐ N° de soportes físicos y digitales donde se difunden las buenas prácticas en materia de comunicación no sexista.

Cualitativos:

- ☐ Análisis del manual de comunicación.
- ☐ Actualización de criterios no sexistas implementados y medios de sensibilización a la plantilla.

Priorización: Media (1º semestre 2028)

M.2. Revisar todas las plantillas de documentos, comunicaciones internas, anuncios de empleo, página web, redes sociales corporativas y materiales de la empresa para eliminar el uso de lenguaje sexista o que pudiera invisibilizar a las mujeres.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° de revisiones realizadas.
- ☐ N° de cambios realizados en materia de comunicación no sexista por medio/difusión.

Cualitativos:

- ☐ Dificultades encontradas en la revisión de la comunicación no sexista.
- ☐ Formación de las personas encargadas de la revisión y medio de revisión.

Priorización: Baja (1º semestre 2029)

M.3. Utilizar los medios internos de comunicación (tablones, intranet, boletines) para difundir tanto los protocolos en materia de igualdad como el propio Plan, sus objetivos y las acciones que se van implementando, de manera que la plantilla esté informada del progreso y se sienta partícipe.

Items:

Cuantitativos:

- ☐ N° total de noticias, circulares o carteles publicados específicamente sobre igualdad.
- ☐ Porcentaje de centros de trabajo o departamentos que disponen de información actualizada en sus tablones de anuncios físicos, garantizando que el personal sin acceso a ordenador también esté informado.

Cualitativos:

- ☐ Grado de conocimiento de la plantilla sobre el plan de igualdad.
- ☐ Análisis de los medios de comunicación.

Priorización: Alta (2º semestre 2026)

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es provincial, dado que **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** cuenta con centros de trabajo en **Mallorca**.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de **4 años**, desde **24/02/2026** hasta **24/02/2030**

Seis meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

Presupuesto aplicación de medidas

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el desarrollo del Plan de Igualdad.

La empresa estima un presupuesto anual inicial de **2.000€** para cada uno de los años de vigencia del plan para llevar a cabo las medidas fijadas, en caso de ser insuficiente se aumentará la partida presupuestaria en la cantidad necesaria para cubrir las necesidades surgidas en cada uno de los periodos en los diferentes campos de actuación.

Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- José Lladó Iglesias, jefe de servicio Técnico superior
- Adoración Paris Hidalgo, técnico superior

Por parte de la Representantes de los trabajadores:

- Carlos Ortega Álvarez, Operario de limpieza (RLPT UGT)
- Isabel Vidal Florit, Supervisora Controladora ORA (RLPT UGT)

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

EMPRESARIAL SÓLLER 2010			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.

- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social. **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza. Comisión negociadora

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			

Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento

disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del 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).

Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

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 (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento

jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

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.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Protocolo de prevención e intervención frente al ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE

SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

1.- Introducción

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010 y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** están orientados hacia el

respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010 y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

El presente Protocolo forma parte integrante del Plan de Igualdad de **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** y queda sujeto al sistema de seguimiento, evaluación y revisión del mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano responsable de:

- Supervisar la correcta aplicación del Protocolo.
- Evaluar anualmente su grado de implantación y eficacia.

- Analizar los indicadores de incidencias, denuncias, tiempos de tramitación y medidas adoptadas.
- Proponer modificaciones y mejoras cuando resulte necesario.
- Coordinar este protocolo con las restantes medidas de igualdad en materia de formación, promoción, prevención de discriminación y condiciones de trabajo.

Asimismo, el funcionamiento y resultados del Protocolo serán incorporados al informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2.- Declaración de principios

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3.- Objetivos

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatare que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4.- Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** en territorio autonómico, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5.- Vigencia y revisión

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será la misma que el plan de igualdad aprobado, se realizará una revisión anual y se actualizará si fuera necesario.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

6.- Principios de actuación

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir

y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en su organización.

- **Confidencialidad y reserva.** - Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Diligencia y celeridad.** - La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Respeto y dignidad a las personas.** - **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.
- **Contradicción y oralidad.** - El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.).

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Protección de Datos.** - Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.
- **Indemnidad frente a represalias.** - Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así

como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

- **Enfoque de género y derechos humanos.** - Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.
- **Garantía de actuación.** - La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- **Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima.** - Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.
- **Restitución de las víctimas.** - _Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima.** - Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8.- Conceptos y definiciones

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el

acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:

8.1.1 Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su

posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.1.2 Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

8.3 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios digitales (no es necesario que la persona agresora y la persona que se considera víctima tengan contacto físico, es por ello que estaremos ante conductas de acoso digital o ciberviolencia.

Por otro lado, y siguiendo las recomendaciones del primer informe de **GREVIO** recogen que han de tenerse en cuenta las siguientes:

- En primer lugar, si entendemos por **ACOSO DIGITAL** en el trabajo: el uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral tradicional en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.

Las conductas constitutivas de acoso en el ámbito laboral:

- **Mensajes no solicitados:** Envío de correos electrónicos, mensajes instantáneos, SMS o mensajes en redes sociales con contenido ofensivo, intimidatorio o difamatorio.
- **Ciberacoso:** Uso de redes sociales, foros, blogs o cualquier otra plataforma digital para difamar, burlarse o dañar la reputación de la persona acosada.
- **Intimidación en línea:** Amenazas directas o veladas hechas a través de medios digitales.
- **Difusión de información privada:** Compartir información confidencial o privada de la víctima sin su consentimiento, como fotos, videos, datos personales o conversaciones privadas.
- **Creación de cuentas falsas:** Crear perfiles falsos en redes sociales o plataformas digitales con el fin de acosar o difamar a la víctima.

- **Manipulación de información:** Alterar o editar fotos, videos o cualquier otro material digital con el propósito de difamar o ridiculizar a la persona acosada.
- **Acoso a través de videoconferencias:** Interrumpir reuniones virtuales, hacer comentarios ofensivos o realizar acciones inapropiadas durante sesiones de video.
- **Uso indebido de tecnologías de monitoreo:** Abuso de softwares o aplicaciones de vigilancia para controlar, espiar o acosar a un empleado de manera invasiva. El acoso digital en el trabajo se refiere al uso inapropiado de tecnologías, medios digitales y plataformas online para hostigar, intimidar, difamar, amenazar o acosar a una persona en el ámbito laboral. Se diferencia del acoso laboral tradicional en que se efectúa a través de medios digitales y no siempre de manera presencial.
- **Exclusión digital:** Excluir intencionadamente a una persona de grupos, chats laborales o plataformas de trabajo colaborativo como una forma de marginación.
- **Comentarios o chistes inapropiados:** Uso de medios digitales para compartir o propagar chistes, memes o comentarios ofensivos o discriminatorios.

El acoso digital en el trabajo es tan grave como el acoso laboral tradicional y tiene consecuencias tanto para la salud mental y emocional de la víctima como para el ambiente laboral en general. Es fundamental que las empresas establezcan políticas claras contra el acoso digital y fomenten un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados.

8.4 conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art. 12 de la Ley Orgánica, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Resaltar que cuando sean constitutivas de delito, la empresa adoptará todas las medidas cautelares para proteger a la víctima y dará traslado urgente al ministerio fiscal.

Entre las conductas delictivas más relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son de libertad sexual.

- **Delitos contra la integridad moral**, del art. 173 del Código Penal, y resumiendo tipifica *“el que infringiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será*

castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.... con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación humillante, hostil o intimidatoria sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad"

- En cuanto a los **Delitos contra la libertad sexual**, Título VIII del Código Penal.

9.- Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010** llevará a cabo las siguientes medidas

● **Información y Sensibilización**

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para **ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010**
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas "deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."

● **Formación**

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10.- Medidas proactivas y procedimentales

10.1 Comisión instructora de tratamiento de denuncias de ACOSO SEXUAL Y/O por RAZÓN DE SEXO y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Se constituirá una **Comisión Instructora** para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen

Se designa **una persona instructora** que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y

custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

10.2 Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

Fase I. Denuncia

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel autonómico.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán

derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

Fase II. Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **48 horas** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia. Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de **20 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

Fase III. Resolución

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de **15 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11.- Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días**

laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL SÓLLER 2010 adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El procedimiento interno continuará en lo relativo a medidas preventivas y protección, sin interferir en la vía judicial.