

PLAN DE IGUALDAD

2022-2025



**Antonio
Corripio**
SERVICIOS

ÍNDICE.

1. Marco legal	3
2. Introducción.....	5
3. Vigencia y ámbito de aplicación: Personal, territorial y temporal.....	8
4. Comisión Negociadora: Composición y funcionamiento.....	9
5. Diagnóstico en materia de igualdad.....	11
6. Medidas y acciones previstas.....	55
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	68
8. Procedimiento de modificación y para solventar posibles discrepancias.....	69

1. MARCO LEGAL.

El II Plan de Igualdad de la empresa **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** resulta fundamental para dar continuidad al compromiso con la igualdad que la entidad lleva asumiendo desde el año 2012.

Según el Real Decreto 901/2020, un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Dicha Ley establecía que las empresas de más de 250 trabajadores debían elaborar un Plan de Igualdad que contemple una serie de medidas relacionadas con el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, retribución, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Posteriormente, en el año 2019 entró en vigor el 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, al constatar que la Ley Orgánica 3/2007 no había permitido garantizar la efectividad de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, esta normativa incluye la obligación de manera progresiva de que las empresas con más de 150, 100 y 50 trabajadores deben contar con un Plan de Igualdad, estableciendo diferentes periodos temporales para cada una de ellas.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La realización del II Plan de Igualdad de la empresa **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** persigue un doble objetivo. Por un lado, cumplir con la normativa legal vigente y por otro, hacer extensible nuestro compromiso con la igualdad, el cual asumimos hace casi 10 años con la firma de nuestro primer Plan de Igualdad.

2. INTRODUCCIÓN.

Presentación de la entidad.

ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L. es una empresa que opera en el mercado desde 1997, creada por el empresario Antonio Corripio Álvarez. Su base principal son las personas y su objetivo es mostrarse como una empresa cercana, que transmite confianza y que es capaz de adquirir compromisos y de cumplirlos. Estos valores son los cimientos en los que se sustenta la empresa, los que definen su personalidad y los guían en el esfuerzo de cumplir con sus objetivos.

ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L. está acreditada por la Consejería de Bienestar Social, por la de Sanidad y especializada en la prestación de servicios socio-sanitarios: atención a personas mayores, personas con discapacidad e infancia, que, con una importante experiencia en el sector, tiene como prioridad la calidad en el servicio y la plena satisfacción de su clientela. Además de la reciente acreditación por parte del Servicio Público de Empleo como Agencia de Colocación.

La empresa trabaja tanto para las distintas administraciones públicas, como para empresas y particulares.

Los servicios que ofrece la organización son: ayuda a domicilio, atención a la infancia, gestión de centros (residencias, centros de día y noche, unidades de atención infantil temprana, guarderías y ludotecas), formación y consultoría.

Sobre todos los servicios se aplican estrictos controles de supervisión, para ofrecer la máxima profesionalidad.

La sede social se encuentra localizada en la calle Ruiz Gómez N.º 4, en la localidad asturiana de Gijón y a lo largo del año 2020 pasaron un total de 118 profesionales, 104 mujeres (88,13%) y 14 hombres (11,86%).

La verdadera integración de la RSE en una empresa debe empezar mediante el compromiso por parte de la misma de querer asumir e interiorizar la escala de valores imperante actualmente en la sociedad en sus decisiones y actividades. En coherencia con este planteamiento, **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** trata de explicitar su compromiso con la RSE a través de las siguientes vías:

ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L. es una de las empresas del Principado de Asturias y la primera del sector socio-sanitario que ha suscrito su adhesión al Pacto Mundial, iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En el mes de marzo del 2008, **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** procedió también a la elaboración y firma de su Código Ético de actuación, donde se recogen tanto sus principales valores y principios, como las obligaciones éticas más destacadas en su relación con los diversos agentes de interés con quienes interactúa: clientela, plantilla, empresas proveedoras y competidoras y comunidades.

Con esta trayectoria **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de las personas empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Trayectoria en materia de igualdad.

Dentro de los valores de la empresa que figuran en nuestro Código Ético, el más importante es que somos una empresa pensada para las personas. Como primer paso hacia la igualdad hemos protocolizado el proceso de selección de personal en nuestra

empresa, el cual figura dentro del Catálogo de Buenas Prácticas en el Ámbito de la Gestión de los RRHH del Ayuntamiento de Gijón.

En nuestra continua búsqueda de la excelencia como segundo paso, y aunque por Ley no estuviéramos obligados a ello, en el año 2012 hemos elaborado nuestro primer Plan de Igualdad entre las mujeres y hombres de nuestra empresa en aras de fomentar la igualdad real de oportunidades hacia la erradicación de cualquier tipo de discriminación basada en el sexo. En este sentido **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** ha constituido una Comisión Negociadora encargada de la negociación y aprobación del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Entendemos que nuestra conducta como empresa debe ir más allá de la letra de la ley, avanzando hacia un espíritu de confianza. Estamos convencidos que el esfuerzo realizado por nuestra empresa y el compromiso adquirido sirva para sentar las bases hacia la consolidación de este derecho humano fundamental.

De igual modo, en el año 2017 **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** recibió un reconocimiento por su participación en el Directorio de empresas y entidades de Gijón comprometidas con la Igualdad.

3. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito Personal.

El II Plan de Igualdad será de aplicación general en **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** para toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras independientemente del centro de trabajo donde realicen su actividad, así como de la relación o tipo de contrato que tengan con la organización.

Ámbito Territorial.

El ámbito territorial de aplicación es provincial dado que **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** cuenta con diferentes centros de trabajo situados en el Principado de Asturias.

Ámbito Temporal.

Para alcanzar los objetivos del Presente Plan de Igualdad, a través de las diferentes medidas propuestas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2022-2025), a contar desde su firma, el 28 de diciembre de 2021.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la empresa **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** se reunió para su constitución el 14 de octubre de 2021.

La Comisión Negociadora será el órgano encargado de la elaboración y seguimiento de las actuaciones de igualdad de la empresa.

Las personas que integran la Comisión Negociadora son:

Por la empresa:

- Noelia Gutiérrez Ginzo (Directora).
- Miriam Suárez Fernández (Recursos Humanos).

Por la representación legal de trabajadores y trabajadoras:

- Sofía Blanco Moreno (Jefa Auxiliares, RLT-UGT).
- María Elena Robles Vera (Auxiliar de Enfermería, RLT-CCOO).

Otras personas asistentes, con voz, pero sin voto:

- Asesor/a Comisiones Obreras Hábitat (CCOO-Hábitat).
- Asesor/a Federación de Empleados Públicos de Unión General de Trabajadores (FeSP-UGT).
- Asesor/a Fundación Mujeres.

La Comisión Negociadora contará con las siguientes competencias, estipuladas en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- h) Realizar de forma periódica el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad.

Tras la implantación del II Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora se reunirá con carácter anual para llevar a cabo un seguimiento y evaluación de las actuaciones de igualdad de la empresa.

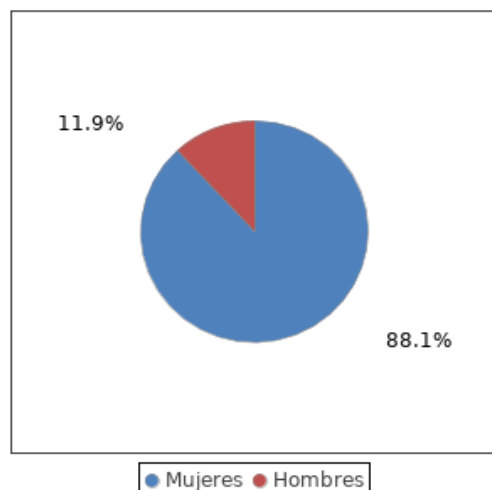
5. DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD.

1. Distribución de la plantilla y condiciones de trabajo.....	12
2. Proceso de selección y contratación.	19
3. Clasificación profesional.	22
4. Formación.	22
5. Promoción profesional.....	26
6. Retribuciones y auditoría salarial.....	29
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	41
8. Salud laboral con perspectiva de género.	44
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	45
10. Trabajadoras víctimas de violencia de género.....	45
11. Cultura y valores de la organización.	45
RESUMEN DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA.	47

1. Distribución de la plantilla y condiciones de trabajo.

A continuación, se va a desglosar la plantilla en función de diferentes indicadores:

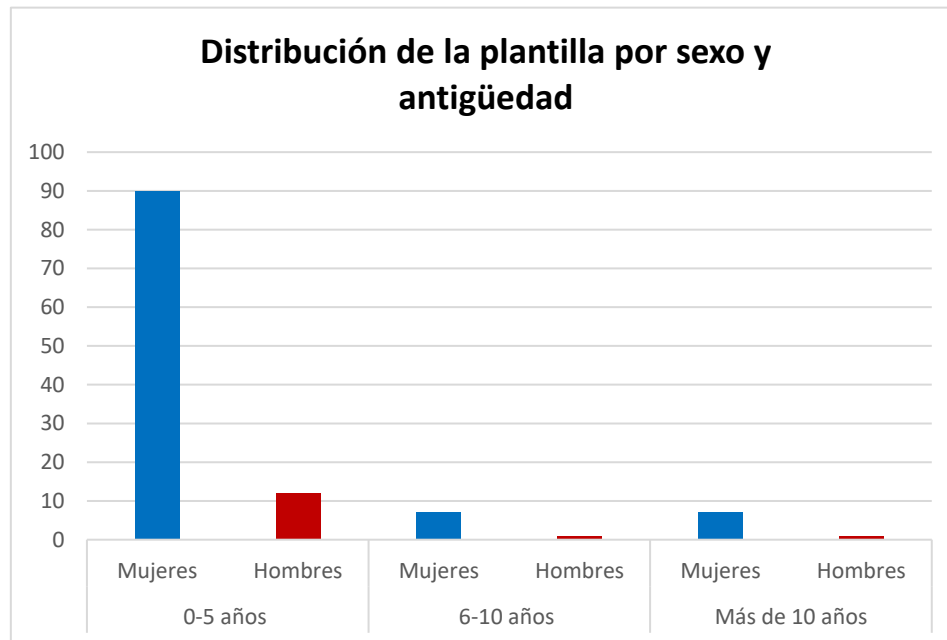
1.1.- Global por sexo.



De manera global podemos observar que la plantilla de la empresa cuenta con una presencia mayoritaria de mujeres. En el año 2020 pasaron un total de 104 mujeres, lo que supone el 88,1% del total y 14 hombres, que hace referencia al 11,9% restante.

Estos datos se corresponden aproximadamente con la media del sector en nuestro país ya que los datos facilitados por UGT nos muestran una representación del 90% de las mujeres dentro de la Ayuda a Domicilio en las diferentes Comunidades Autónomas.

1.2.-Por sexo y antigüedad.

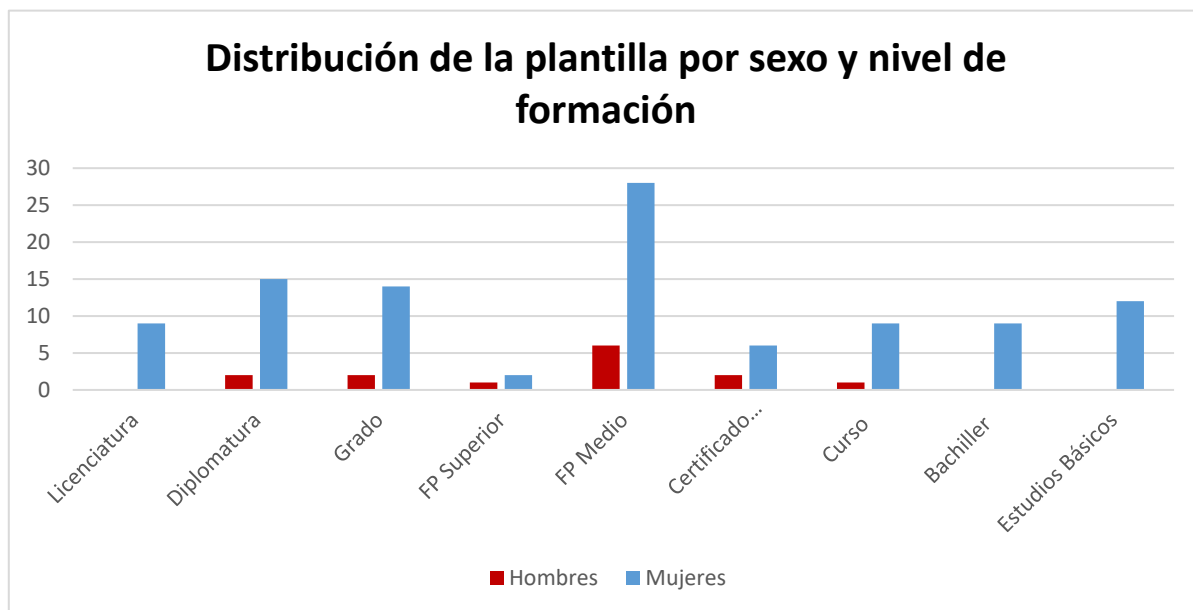


En base a los resultados obtenidos, vemos que la mayoría de la plantilla cuenta con una antigüedad comprendida entre 0 y 5 años, siendo claramente superiores las mujeres que se encuentran dentro de este rango.

Si nos vamos a los siguientes rangos correspondientes a mayor antigüedad en la empresa, vemos que hay representación de ambos sexos, aunque siguen predominando las mujeres.



1.3.-Por sexo y nivel de formación.



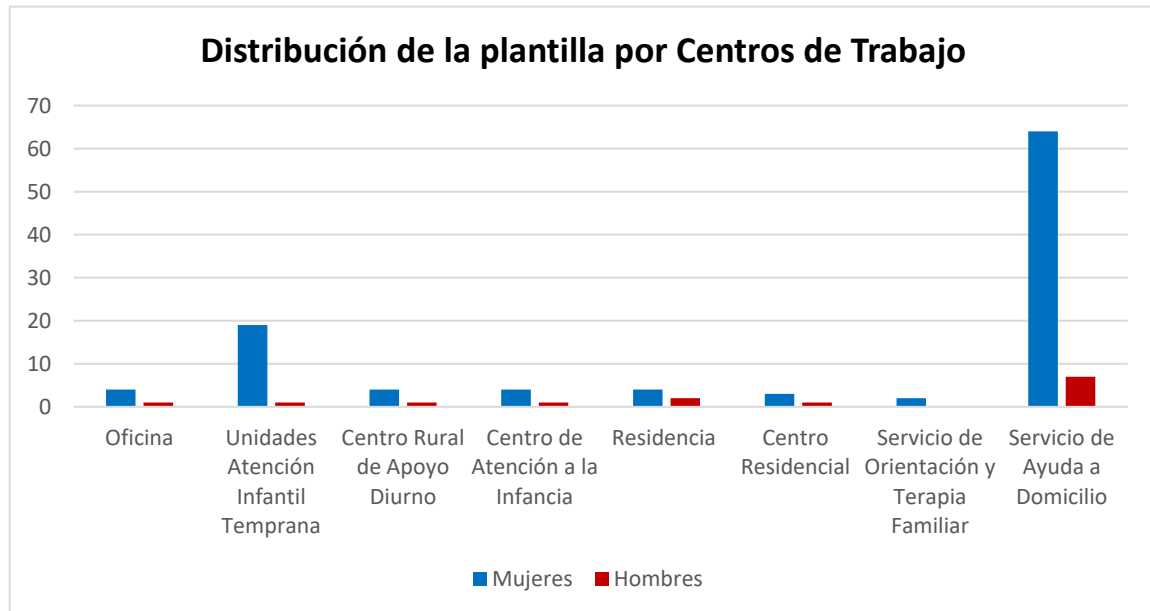
Los datos nos muestran que la mayor parte de la plantilla cuenta con una formación de Formación Profesional de Grado Medio. Dentro de este nivel de formación vemos que ambos sexos se encuentran representados, siendo claramente superior las mujeres.

Tanto hombres como mujeres se encuentran distribuidos en la mayor parte de las categorías, exceptuando los niveles formativos de Licenciatura, Bachiller y Estudios Básicos, que se encuentran totalmente feminizados.

Dado que existe un mayor porcentaje de mujeres en plantilla, no nos sorprende el hecho de que estas tengan mayor presencia en las distintas variables.

Dentro de este apartado es donde podemos ver representado lo que comentaremos posteriormente en la parte de retribución y las diferencias generadas económicamente entre hombres y mujeres. Los datos nos muestran que los hombres poseen titulaciones medias que los hace estar en posiciones intermedias dentro de la clasificación profesional, mientras que las mujeres están más distribuidas dentro de los diferentes niveles de formación, tanto superiores como inferiores.

1.4.-Por sexo y centros de trabajo.



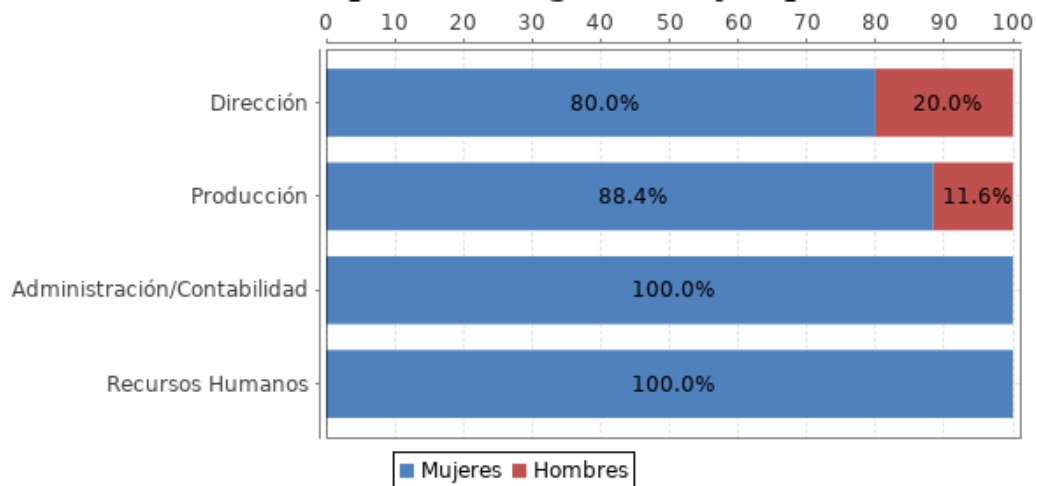
Como podemos observar, la empresa cuenta con diferentes centros de trabajo debido a sus diversos servicios. La actividad principal de **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** es la ayuda a domicilio, por lo que no es de extrañar que la mayoría de la plantilla se encuentre realizando este servicio.

Si hacemos una distribución por sexos, vemos que tanto mujeres como hombres se encuentran representados en los diferentes centros de trabajo, salvo en el Servicio de Orientación y Terapia Familiar, donde no hay presencia de hombres.

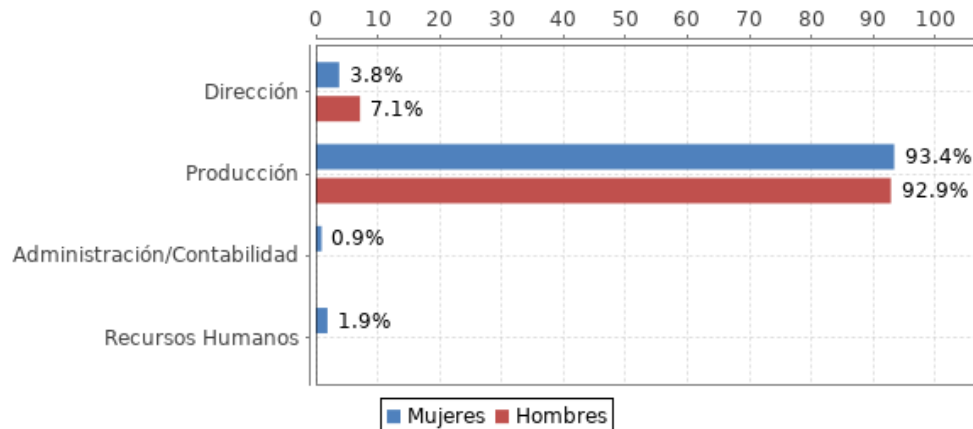
La elevada presencia de mujeres en la empresa se ve representada en los diferentes centros de trabajo, siendo su distribución superior a la de los hombres en todos los casos.

1.5.-Por sexo y departamentos.

Distribución de la plantilla según sexo y departamentos



Distribución de la plantilla según sexo y departamentos (porcentaje sobre el total de cada sexo)

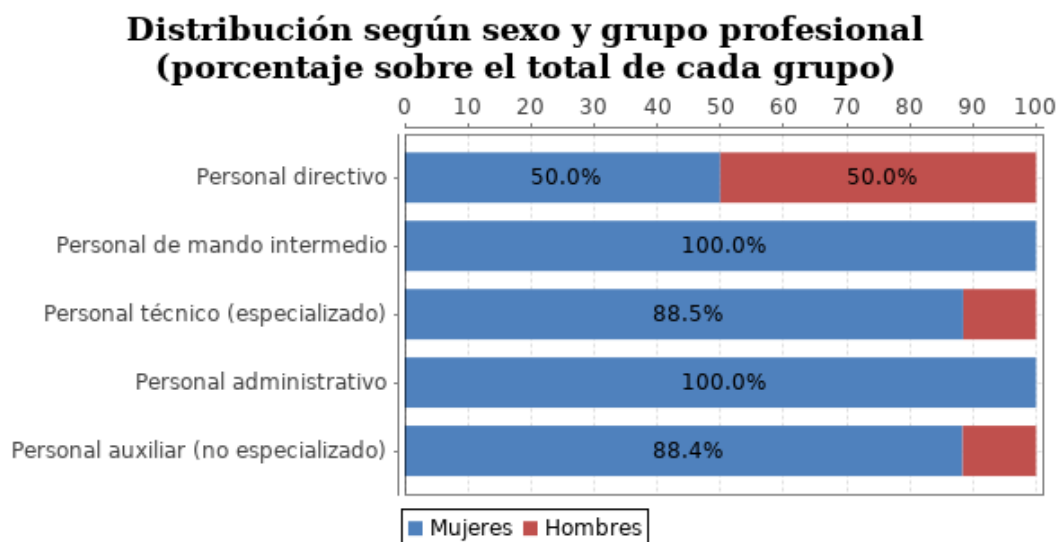


Resulta innegable que existe una elevada presencia de trabajadoras tanto en el departamento de Dirección como el de Producción. De igual modo, los departamentos de Administración y Recursos Humanos están totalmente feminizados.

Expresado en porcentaje, resulta evidente afirmar que la mayoría de nuestro personal pertenece al Departamento de Producción donde vemos que la distribución de ambos sexos se encuentra representada casi de manera igualitaria.

En el Departamento de Dirección podemos observar un mayor porcentaje masculino, mientras que los Departamentos de Administración y Recursos humanos están totalmente feminizados.

1.6.- Por sexo y grupos o categorías profesionales.

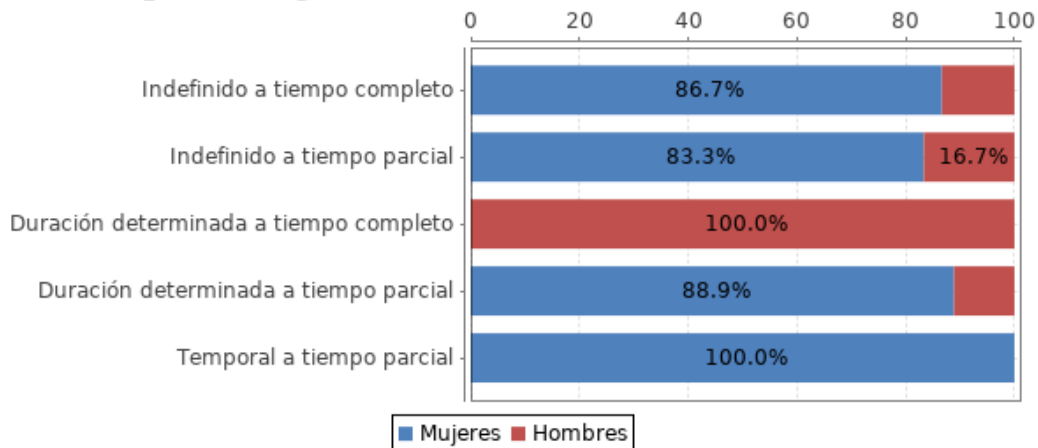


Como podemos ver, hay una presencia equilibrada según sexo en el grupo profesional de Gerencia y Alta Dirección. Por otro lado, el grupo profesional de Mando Intermedio y Personal Administrativo está completamente feminizado.

Dentro de los grupos profesionales de Personal Técnico y Personal Auxiliar, vemos que hay presencia de ambos sexos, aunque predominan de manera notable las mujeres.

1.7.-Por sexo y tipos de contrato.

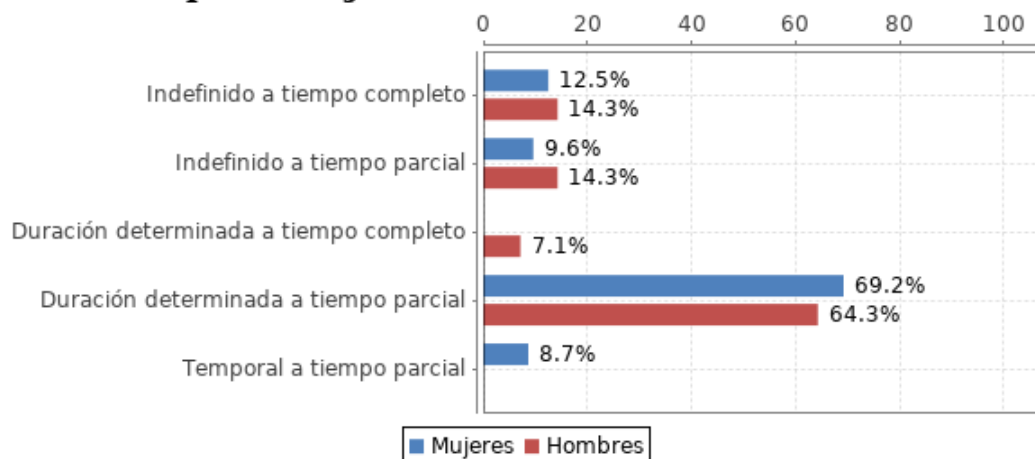
Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato (porcentaje sobre el total de cada contrato)



Los resultados nos muestran que la presencia de mujeres es mayoritaria en casi todas las distintas modalidades de contrato. La excepción la encontramos en el que hace referencia a duración determinada a tiempo completo, donde solamente tenemos presencia masculina.

La modalidad de contrato que hace referencia a temporal a tiempo parcial se encuentra totalmente feminizada.

Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato (porcentaje sobre el total de cada sexo)



Expresado en porcentaje, vemos que hay un 12,5% de mujeres con contratos a tiempo completo, frente a un 21,4% de hombres; es decir, casi el doble. Si nos fijamos en contratos indefinidos, los datos nos muestran que hay un 22,1% de mujeres que poseen esta modalidad de contrato, frente a un 28,6% de hombres.

Estas diferencias podrían deberse a la dificultad de la mujer para compatibilizar su vida laboral con la faceta personal, ya que suelen ser las que asumen el cuidado de niños y personas dependientes, además de las tareas del hogar. Los hombres cuentan con una mayor disponibilidad laboral.

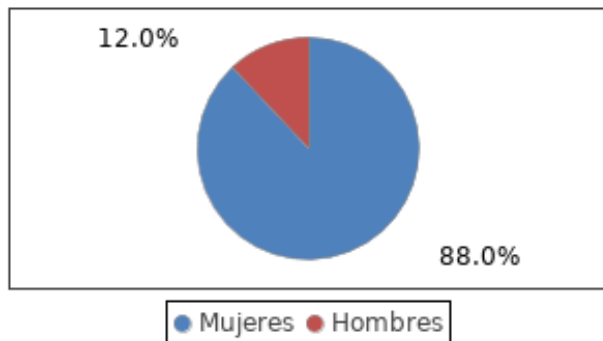
2. Proceso de selección y contratación.

En este apartado de nuestro diagnóstico en materia de igualdad, se recoge información relativa al acceso de mujeres y hombres a la organización, a su permanencia en la misma y el impacto de género que poseen los procesos de selección de personal.

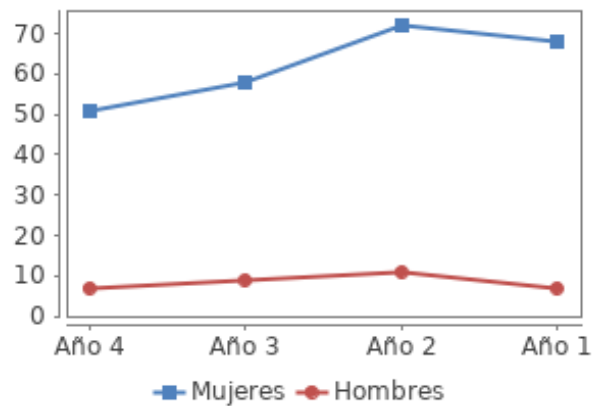
2.1.- Contrataciones realizadas según sexo.

Se muestra la evolución de las contrataciones y los ceses correspondientes a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, es decir, los últimos 4 años, siendo el año 1 el más reciente y el 4 el más lejano.

Porcentaje de contrataciones realizadas según sexo en los últimos 4 años



Evolución de contrataciones realizadas según sexo



Como podemos ver en ambas gráficas, la contratación de mujeres es claramente superior a las de los hombres, con un porcentaje del 88% frente al 12% correspondiente a la contratación masculina.

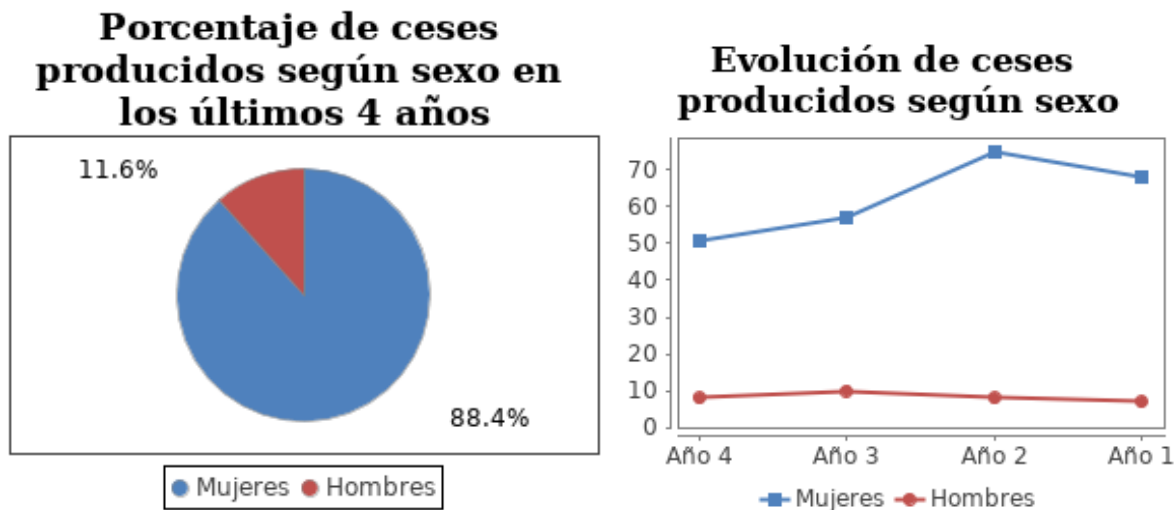
No se aprecia una tendencia clara de incremento o descenso significativo en la contratación de trabajadores. Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han servido para incrementar o mantener una presencia de trabajadoras en la plantilla superior a la de trabajadores.

2.2.-Candidaturas recibidas por sexo.

Se reciben mayoritariamente candidaturas de mujeres para la gran mayoría de los puestos.

2.3.-Ceses producidos en los últimos 3-4 años según sexo.

Los ceses producidos han sido mayoritariamente de trabajadoras, cosa que parece lógica teniendo en cuenta que la gran mayoría de la plantilla es femenina.



Si nos fijamos en la evolución de los ceses producidos según sexo, podemos ver que existe una tendencia de incremento en los ceses de las trabajadoras. Sin embargo, no se aprecia una tendencia clara de incremento o descenso significativo en los ceses de trabajadores, por lo que podríamos afirmar que hay más estabilidad dentro del colectivo masculino.

2.4.- Grado de introducción de criterios objetivos y de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

La prestación de un servicio como los que presta nuestra empresa requiere un compromiso enorme por parte de la organización hacia nuestra clientela y hacia las personas que atendemos, tratando de transmitir seriedad, confianza y responsabilidad, para lo que se hace imprescindible empezar por una adecuada selección de personal, esto es, una selección basada en criterios objetivos y medibles.

El proceso de selección de la empresa está formado por una entrevista personal, una prueba de conocimientos, un test de personalidad y una exhaustiva comprobación de referencias. El objetivo es huir de la subjetividad y no basar la selección en una primera impresión de la persona, atendiendo a su disponibilidad horaria o a una experiencia, más o menos demostrable, en este sector.

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos.

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum.

Se definen de manera previa y sistemática todas las pruebas y los baremos a utilizar. Se prioriza la realización de procesos de selección siguiendo el procedimiento explicado anteriormente.

3. Clasificación profesional.

3.1.- Grado de introducción de la perspectiva de género en la clasificación profesional.

Se utiliza un lenguaje neutro en las diferentes categorías profesionales y en los puestos de trabajo. Se visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

Existe una definición de puestos de trabajo. Dicho análisis de puestos de trabajo se ha realizado mediante criterios exentos de sesgos de género.

4. Formación.

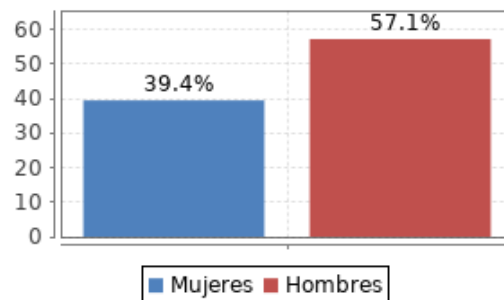
A continuación, se plasman los resultados del diagnóstico de la participación del personal en la formación continua, analizando la participación según sexo y teniendo

en cuenta los momentos de realización de la formación, así como algunos de los posibles contenidos abordados. Finalmente se reflexiona sobre el grado de incorporación del respeto por la igualdad de género en la gestión de la formación.

4.1.- Participantes en la formación continua según sexo.



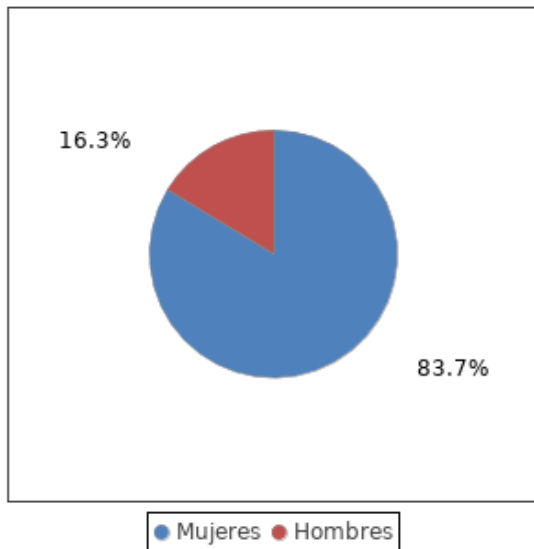
% de mujeres y hombres participantes en la formación para la especialización/promoción sobre el total de cada sexo en plantilla



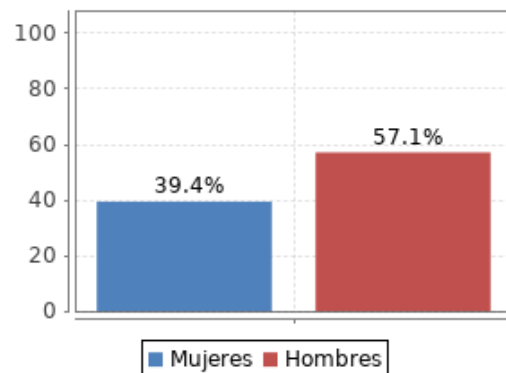
En la formación han participado mayoritariamente mujeres, cosa lógica puesto que la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres.

Teniendo en cuenta su peso en plantilla, han participado un porcentaje superior de trabajadores que de trabajadoras en la formación. La explicación que podría justificar este hecho es que la metodología usada para impartir la formación fue puramente online y las profesionales femeninas tuvieron serias dificultades para llevarla a cabo debido al desconocimiento del uso de las nuevas tecnologías. Es importante señalar que la exclusividad de la metodología online para llevar a cabo la formación correspondiente al año 2020 se debe a la situación provocada por la pandemia mundial de COVID-19, en ausencia de esta situación excepcional, también se lleva a cabo formación de manera presencial.

4.2.- Participantes en la formación según contenidos.



% de mujeres y hombres participantes en la formación sobre el total de cada sexo en plantilla

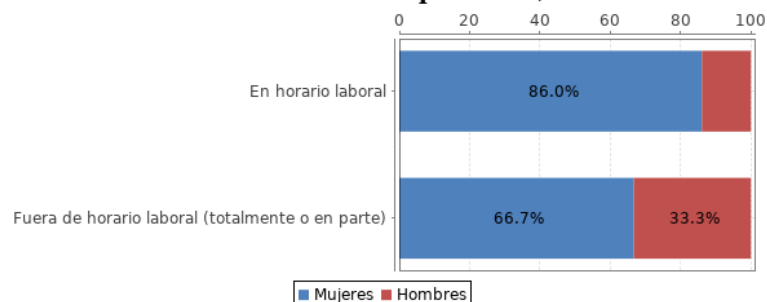


En la formación para la especialización técnica/desarrollo de carrera ha participado un porcentaje superior de trabajadores que de trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla.

En el año 2020 no se ha impartido formación en materia de igualdad de género por motivo de la pandemia mundial. La única formación que se pudo llevar a cabo estuvo relacionada con el COVID-19 y se realizó de manera telemática, como se ha mencionado anteriormente.

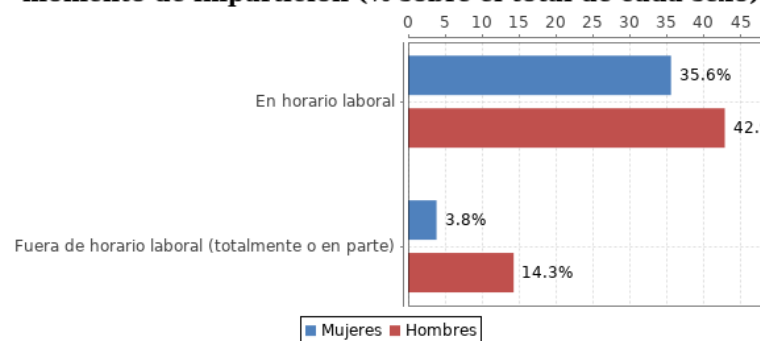
4.3.- Participantes en la formación según momento de impartición.

Distribución según sexo y formación realizada según momento de impartición (% sobre el total de cada momento de impartición)



Si analizamos el momento de impartición, vemos que la mayoría de las mujeres han realizado la formación en horario laboral, aunque un porcentaje significativo también la ha realizado totalmente o en parte fuera del horario laboral. La distribución masculina también se encuentra representada en ambas variables, siendo superior el porcentaje de hombres que realizaron la información fuera del horario laboral.

Distribución según sexo y formación realizada según momento de impartición (% sobre el total de cada sexo)



Cuando nos fijamos en el peso de ambos sexos en la plantilla, vemos que, tanto en horario laboral como fuera del mismo, hay una presencia más significativa de hombres dada su distribución en la empresa. Este hecho podría venir justificado por las dificultades de conciliación de las profesionales femeninas y sus problemas para utilizar las herramientas de formación.

4.4.- Capacitación en género.

Todas las personas que participan en cada una de las áreas de gestión de Recursos Humanos (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral, etc.) poseen formación especializada en género.

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de Dirección y de Representación Sindical poseen formación especializada en género.

4.5. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en la formación interna.

Se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación, entre las que se encuentran la posibilidad de elegir franja horaria y duración de la misma y ofreciendo flexibilidad horaria en los puestos que lo permitan y/o posibilidad de disfrutar de horas o días de libre disposición.

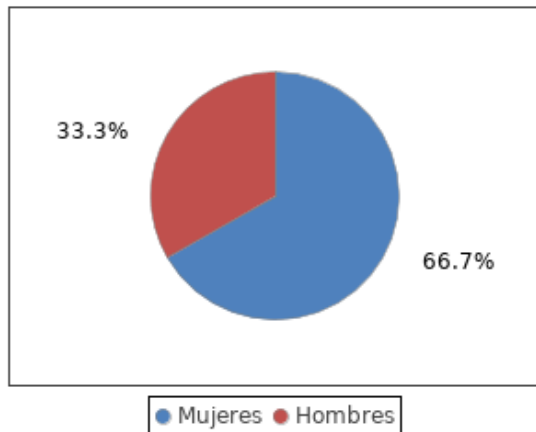
Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación mediante la incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas y entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias y vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos, entre otros.

5. Promoción profesional.

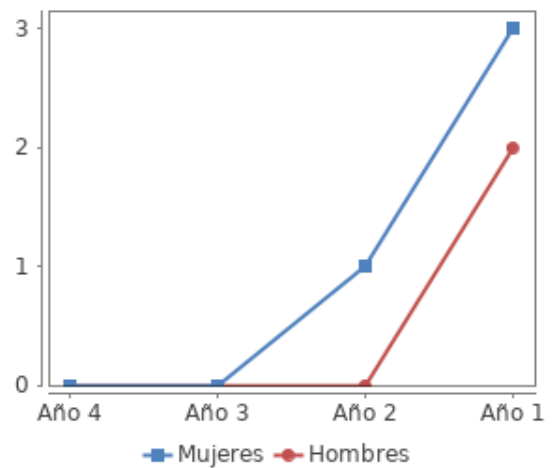
En este apartado se analizan las promociones realizadas por mujeres y hombres en la empresa y su evolución de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 (siendo el año 1 el más reciente y el 4 el más lejano), teniendo en cuenta el destino de las mismas, así como el impacto que han producido y el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política de promoción.

5.1.- Promociones realizadas según sexo.

Porcentaje de promociones realizadas según sexo en los últimos 4 años



Evolución de promociones realizadas según sexo



Si observamos la primera gráfica, podemos observar que se ha promocionado mayoritariamente a mujeres, concretamente al 66,7%.

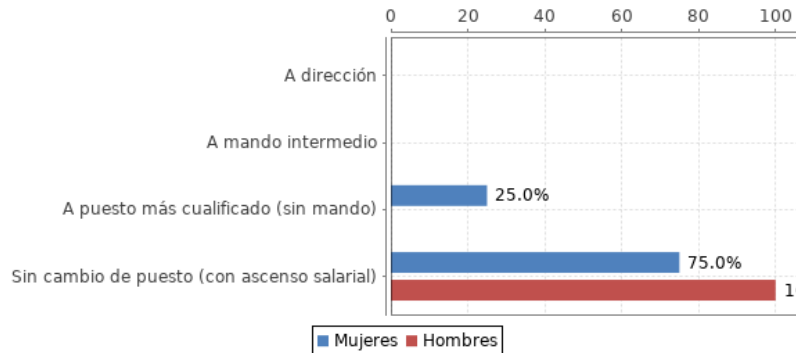
Las promociones en el último periodo muestran una tendencia a un incremento de la promoción tanto de trabajadoras como de trabajadores.

El porcentaje de mujeres promocionadas es inferior a su peso en plantilla. Sin embargo, el porcentaje de hombres promocionados es superior a su peso en la plantilla.



5.2.- Promociones según sexo y puesto de destino.

**Promociones realizadas según sexo y puesto de destino
(% sobre el total de cada sexo)**



La mayoría de las promociones que se realizan en la empresa no conllevan un cambio de puesto, pero sí un ascenso salarial. Ambos sexos se encuentran representados en esta categoría, predominando notablemente las promociones masculinas en proporción a su peso en la plantilla.

Además, vemos que las trabajadoras promocionan en mayor grado que los trabajadores a puestos más cualificados (sin mando), ya que estos últimos no se encuentran representados en dicha categoría.

5.3.-Impacto de género en las promociones.

Las promociones llevadas a cabo en el último periodo no han servido para incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

5.4.-Candidaturas recibidas para la promoción.

No se reciben candidaturas ya que no se publicitan los procesos de promoción. Resulta conveniente destacar que las promociones llevadas a cabo en la empresa van dirigidas a mejorar o completar jornadas o a una mayor estabilidad por la transformación de un

contrato temporal en uno indefinido, pero no siempre van directamente asociadas a un cambio de puesto. Cuando la empresa considera que una persona o personas trabajadora/as cumplen con los requisitos, ya sea por formación o experiencia, de aspirar a conseguir una mejoría en sus condiciones laborales, se lo hace saber de manera directa con el objetivo de consolidar el esfuerzo, la antigüedad y las aptitudes de la persona.

5.5.-Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectiva de género en los procesos de promoción de personal.

Las vacantes existentes y los criterios de promoción no se difunden, o bien solamente a aquellas personas que se valora que encajan en las vacantes.

Existe cierta exigencia de disponibilidad en la responsabilidad, existiendo una gran dificultad para plantear jornadas reducidas en dichos puestos.

No se han definido criterios de promoción.

6. Retribuciones y auditoría salarial.

En este apartado se analizan las retribuciones del personal, comprobando si existen brechas salariales en distintos conceptos retributivos y según distintos puestos, así como el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política retributiva.

6.1.-Estructura retributiva.

La estructura retributiva existente en la empresa se detalla en la siguiente tabla en la que se incorporan los distintos conceptos salariales incluidos en el salario, los complementos y las retribuciones extrasalariales.

Salario	Nº Mujeres	Nº Hombres
Salario Base	103	14
Pagas Extra	103	14

Complementos Salariales	Nº Mujeres	Nº Hombres
CD N1	9	1
Complemento Personal (Antigüedad)	9	0
Complemento Personal CDP	8	0
Complemento de Coordinación	3	0
Plus de Transporte	55	8
Festividad	58	9
Kilometraje	14	1
Kilómetros	16	1

Si nos fijamos en los datos, podemos observar que el número de mujeres que tiene acceso a complementos salariales es superior al de hombres. Cosa que parece lógica dado que la plantilla de la empresa es mayoritariamente femenina.

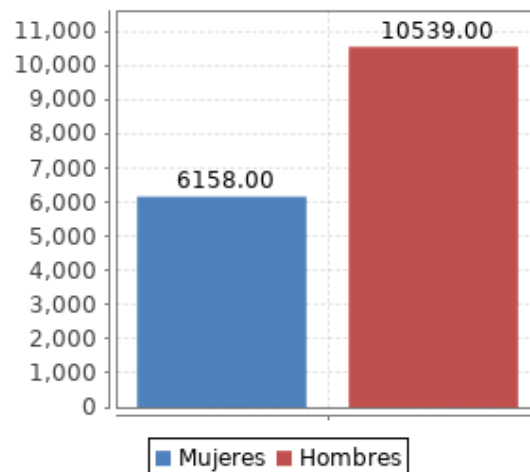
Sin embargo, si nos fijamos en los porcentajes; vemos que los hombres cobran más complementos salariales dado su peso en la plantilla, sobre todo en los referentes a plus de transporte y festividad.

Esto se debería a que los hombres, debido a su mayor disponibilidad, asumen servicios más especializados y jornadas con desplazamientos más largos y que se desarrollan en días festivos, no siendo esta situación equivalente a las mujeres debido a su necesidad de conciliación y a la falta de medio de transporte privado para el desplazamiento.



6.2.-Retribuciones globales por sexo.

**Retribuciones medias según
sexo**



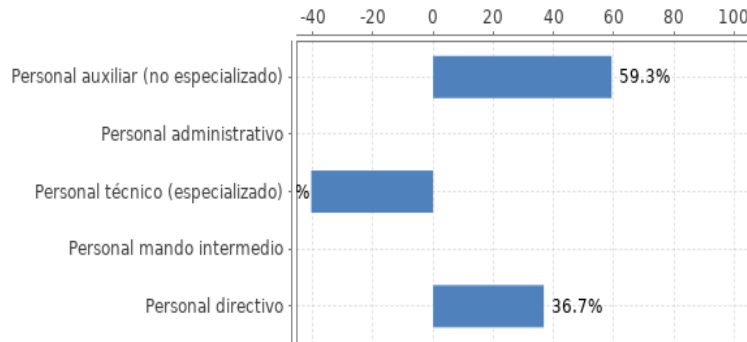
La brecha salarial de género es de 41,57% ya que, a pesar de tener menos hombres en la empresa, estos tienen servicios más completos dentro de categorías profesionales altas.

Creemos que esto puede deberse a las dificultades de conciliación que tienen las mujeres, ya que sus jornadas son parciales en la mayoría de los casos frente a jornadas completas de los trabajadores. De igual modo, en base a nuestra experiencia, las mujeres contemplan este sector como una obligación puesto que no se necesita formación académica, mientras que los hombres que entran en este sector lo hacen como una opción para la que se han formado previamente por lo que las diferencias también se ven reflejadas en estos conceptos.



6.3.-Retribuciones según sexo, conceptos salariales y grupos profesionales.

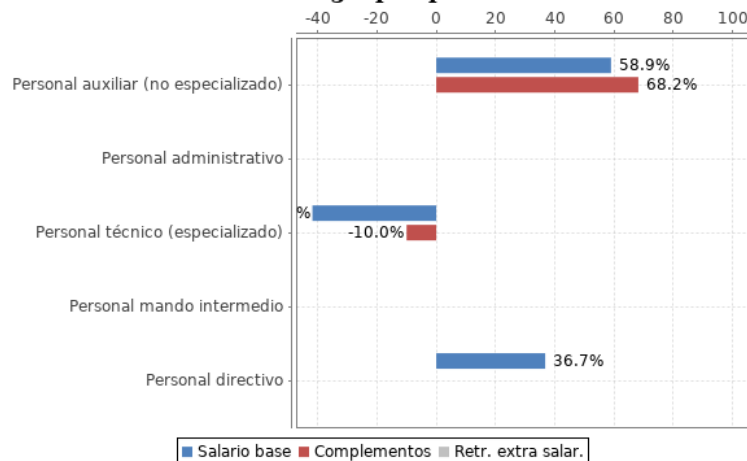
Brecha en retribuciones totales según grupos profesionales



El valor superior de la brecha aparece en el grupo profesional de personal auxiliar no especializado. Esto es debido a que a pesar de que hay más mujeres dentro de esa categoría, también hay más temporalidad. Por el contrario, cuando un hombre entra en este sector, lo hace de una forma mucho más continua por lo que sus condiciones van mejorando a lo largo del tiempo.

Las diferencias también se explican por la titulación de los trabajadores que se incluyen en este grupo y su promoción en la empresa debido a dicha titulación, la cual la mayoría de sus compañeras no poseen.

Brecha salarial de género según conceptos salariales para los distintos grupos profesionales



El valor superior de la brecha salarial se da en los complementos del personal auxiliar. La explicación que justifica dicha brecha es que no todos los trabajadores cobran los mismos complementos, sino que va en función del servicio que realicen. Como ya se ha explicado, los trabajadores hombres cuentan con mejores jornadas y condiciones porque poseen la formación que lo justifica.

6.4.-Registro salarial y auditoría.

La empresa dispone de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.

Se facilita el acceso al registro salarial a la RLT.

Se actualizan los datos del registro salarial cuando se producen cambios que lo modifican y se audita periódicamente, y en el caso de encontrarse brechas superiores al 25% se incorporan las oportunas explicaciones y actuaciones.

A continuación, se detalla un pequeño Informe de auditoría retributiva que contendrá los siguientes puntos:

1. Estructura salarial.
2. Registro retributivo.
3. Análisis de puestos de trabajo.
4. Impacto de la promoción y conciliación.
5. Conclusiones.

1. Estructura salarial.

Debido a la diversidad de actividad de la empresa, actualmente se manejan cuatro convenios colectivos de aplicación. Las retribuciones se establecen teniendo en cuenta dichos convenios, estando todas las retribuciones de todo el personal sometidas a ellos.

Los convenios colectivos son los siguientes:

- ✚ Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias.
- ✚ Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- ✚ Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.
- ✚ Reforma Juvenil y Protección de Menores.

2. Registro retributivo.

Se ha realizado el registro retributivo de la empresa, ajustado a la normativa en vigor, y señalando en el mismo la media y mediana de las retribuciones de mujeres y hombres para cada categoría profesional según salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales.

Los resultados encontrados de los cálculos de la brecha salarial son los siguientes:

BRECHA GLOBAL.

La puntuación obtenida es de 41,57% de media y 62,75% de mediana de brecha global.

BRECHA POR CONCEPTOS.

Salario Base. Debemos empezar justificando la brecha correspondiente al salario base tras obtener una puntuación de 28,41% de media y 43,07% de mediana a favor de los hombres. Es fácilmente comprobable que tanto hombres como mujeres perciben su salario según convenio, si bien es cierto, los hombres figuran en categorías superiores, por ejemplo, diplomados y gerencia.

CD N1. Con una puntuación media de -60,52% y mediana de -61,39% vemos que la brecha en este caso es favorable a las mujeres. La justificación es que los complementos salariales no lo cobran todos los trabajadores, en este caso la proporción es de 3 mujeres frente a 1 hombre, por lo que es lógico que existan diferencias significativas. Es un complemento asociado a la antigüedad por lo que es muy subjetivo y está sujeto a la misma.

Plus transporte, kilometraje y kilómetros. Las puntuaciones correspondientes a plus transporte nos dejan una media de 54,54% y una mediana de 80,90%. En cuanto a kilometraje tenemos una media de 57,21% y una mediana de 76,02%. Por último, tenemos una puntuación de 74,42% en cuanto a la media y un 86,76% en la mediana del complemento salarial correspondiente a los kilómetros. Hemos decidido unificar y explicar de manera simultánea los tres conceptos puesto que varían en función de los desplazamientos que haga la plantilla. Teniendo en cuenta que la actividad principal de la empresa es la atención a personas en sus domicilios, este plus se cobra en función de la zona a la que tenga que desplazarse el/la profesional. Todos los desplazamientos están debidamente justificados en sus hojas de control.

Festividad. Dentro de este concepto obtenemos una puntuación de 59,20 en la media y un 30,22 de mediana. La actividad de la empresa se desarrolla de lunes a domingo incluyendo festivos. Por tanto, el plus de festividad, recogido en convenio, se aplica a quien realiza su trabajo en días festivos. Al igual que los conceptos anteriores, debe estar reflejado en las hojas de control.

BRECHA POR CATEGORÍAS.

C7: Terapeuta Ocupacional. Dentro de esta categoría encontramos una mediana del 65%. La justificación es que, debido a la situación de pandemia del año 2020, las jornadas laborales no se desarrollaron de manera habitual debido a los cierres de los centros de trabajo. Este hecho provocó que las jornadas fueran muy dispares a lo largo del año. También nos gustaría destacar que una de las Terapeutas Ocupacionales, disfrutó de su descanso por maternidad durante los meses de enero a marzo de 2020.

C11: Fisioterapeuta. Los valores que nos arrojan las puntuaciones correspondientes a la media y mediana son de -93% y -144% respectivamente, lo cual es favorable a las mujeres. En esta categoría en concreto, vemos reflejada la disparidad de salarios en función del convenio colectivo al que nos acogamos, incluso dentro de la misma categoría profesional. El salario de las mujeres es superior debido a que el convenio colectivo aplicado a su actividad es superior que el del campo privado, donde desarrolla

su actividad el trabajador. De igual modo también queremos destacar que la proporción dentro de esta categoría es de 5 mujeres frente a 1 hombre.

C14: Auxiliar del SAD. La brecha correspondiente a esta categoría profesional se corresponde con una media de 55% y una mediana de 46%. En este caso en concreto, la brecha se justifica por la titulación del trabajador y su promoción en la empresa debido a dicha titulación, la cual sus compañeras no poseen.

C19: TASOC. Con una puntuación de 68% tanto en media como en mediana vemos claramente que la brecha beneficia al trabajador. En esta situación en concreto tenemos dos situaciones laborales totalmente diferentes ya que el trabajador tiene un contrato indefinido y la trabajadora fue contratada de manera puntual para realizar una sustitución.

C22: Ayudante Domiciliario. Por último, en esta categoría encontramos una puntuación de 50% y 62% en la media y mediana. La explicación que damos en base a nuestra experiencia, es que a pesar de que hay mayor número de mujeres dentro de esta categoría, también hay más temporalidad. Por el contrario, cuando hombre entra en este sector, lo hace de una forma mucho más continua por lo que sus condiciones van mejorando a lo largo del tiempo. También podríamos mencionar aquí las dificultades de conciliación, generalmente las mujeres asumen jornadas más pequeñas para poder hacerse cargo de otras facetas de su vida.

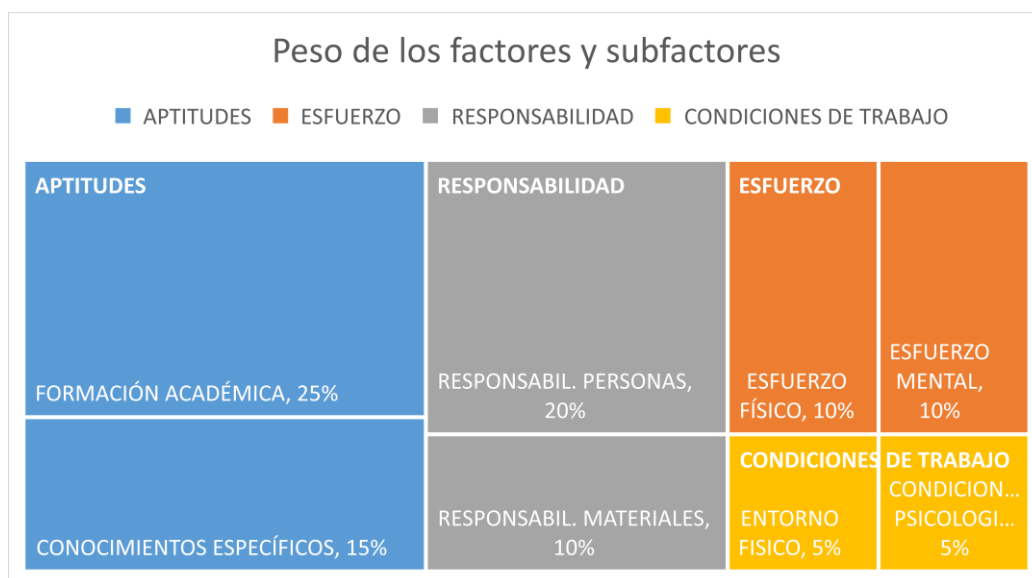
3. Análisis de puestos de trabajo.

Se ha iniciado la elaboración del análisis de puestos de trabajo de la organización. Aún se encuentra en fase de elaboración y validación, se deberá de finalizar y profundizar en dicho análisis una vez que se apruebe la herramienta oficial de valoración de puestos para la auditoría retributiva de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

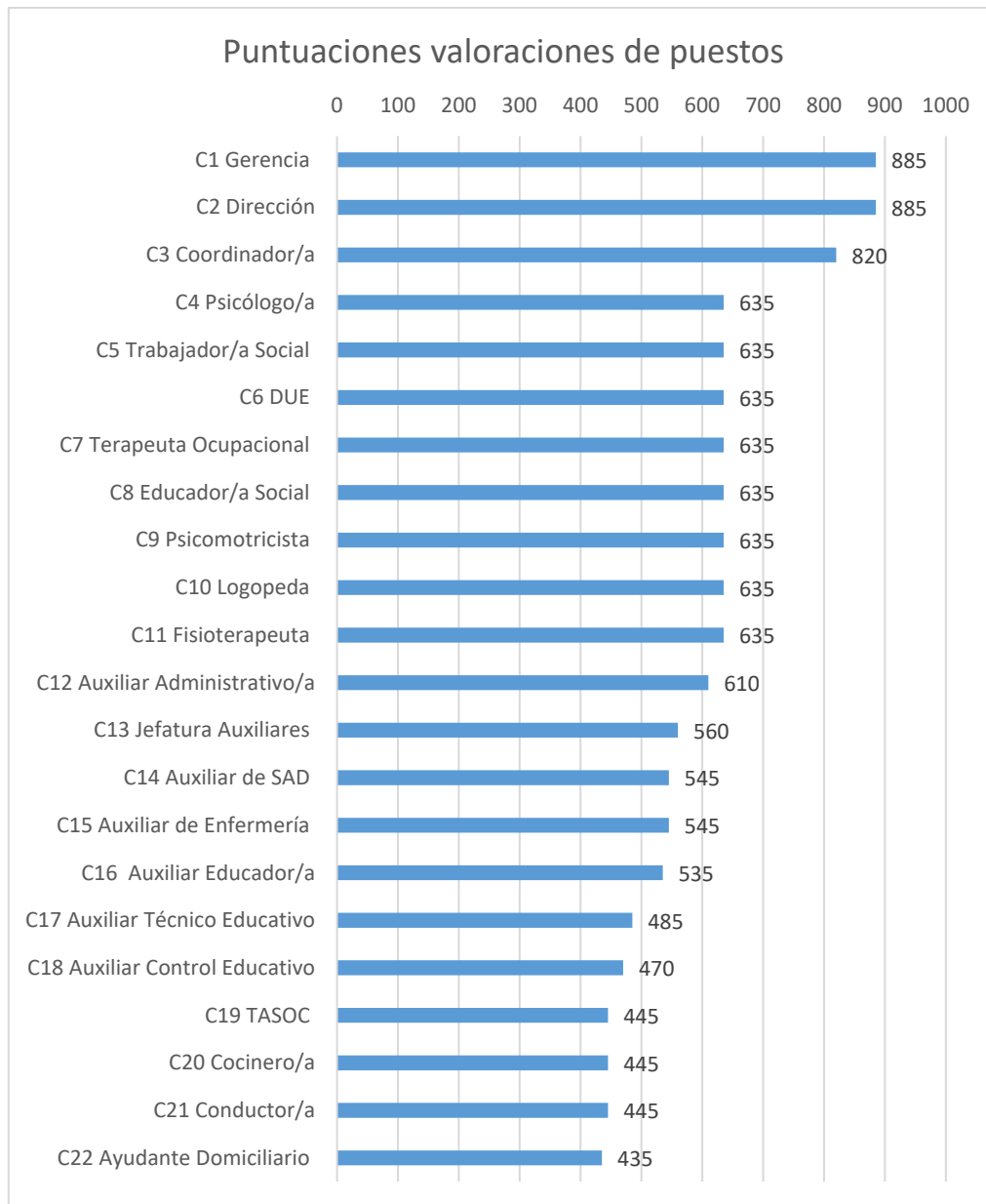
Se ha realizado una primera descripción de los puestos de trabajo y se han definido los siguientes factores y subfactores de valoración de Puestos, a los que se ha asignado la ponderación que se señala en la columna de la derecha:

FACTORES Y SUBFACTORES	PUNTOS
Aptitudes	40%
 Formación académica.	25%
 Conocimientos específicos.	15%
Esfuerzo	20%
 Esfuerzo físico.	10%
 Esfuerzo mental.	10%
Responsabilidad	30%
 Responsabilidad por materiales.	10%
 Responsabilidad por personas.	20%
Condiciones de trabajo	10%
 Entorno físico.	5%
 Condiciones psicológicas.	5%
TOTAL	100%

En la siguiente gráfica se muestra de manera más visual el peso de los distintos factores y subfactores:



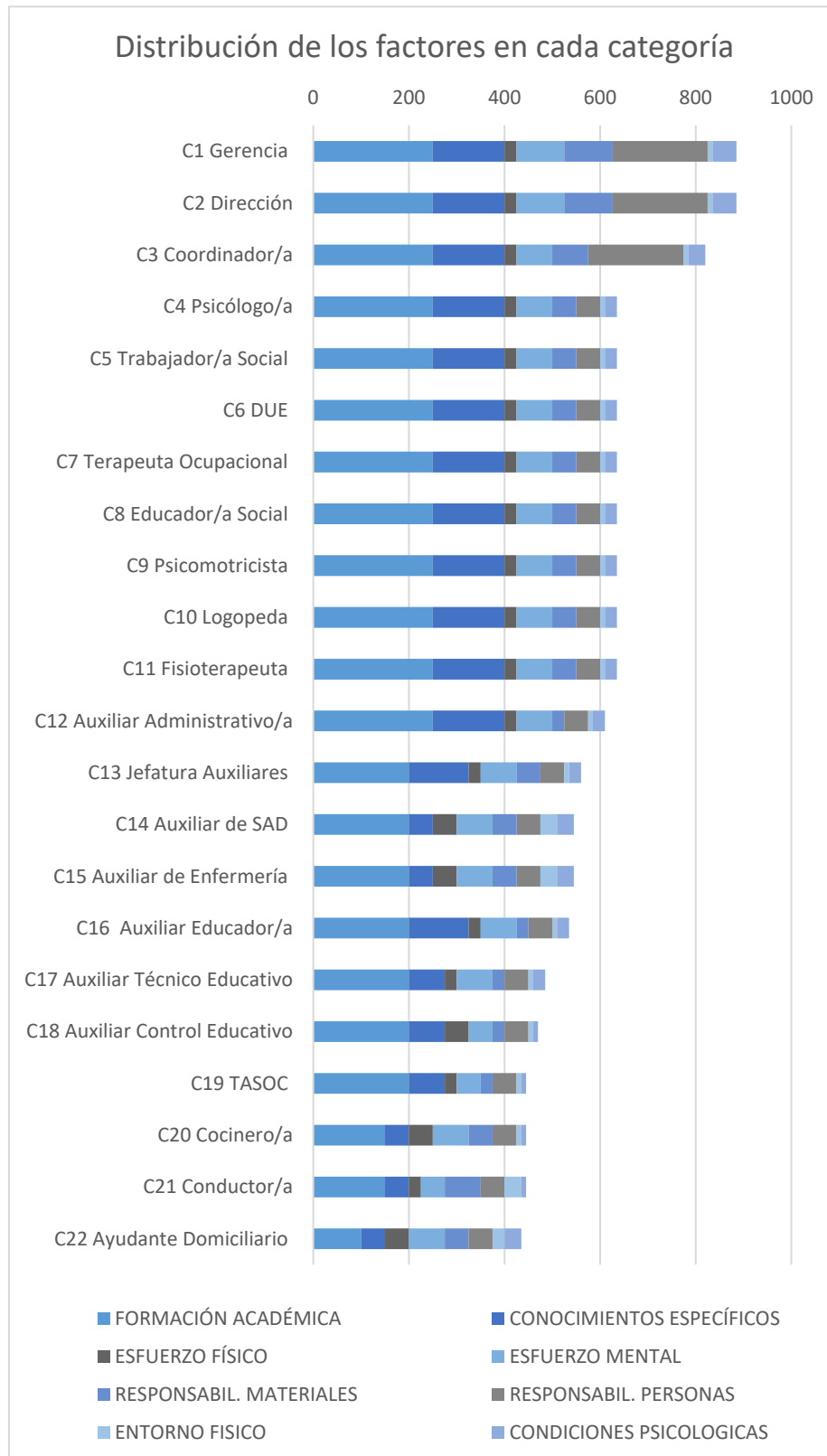
A partir de esta clasificación se ha realizado una valoración de las puntuaciones en las distintas categorías profesionales, cuyo resultado se muestra en el siguiente gráfico:



A partir de una primera valoración se comprueba, a partir de los resultados de dicho análisis de puestos, que la escala de puntuaciones resultante se corresponde con la escala retributiva existente en la organización, sin que se aprecie una infravaloración de los puestos más feminizados.



En la siguiente gráfica, podemos ver reflejados de una manera más visual, la distribución de los diferentes factores en función de las categorías:



Resulta conveniente destacar que no se han realizado agrupaciones de las diferentes categorías profesionales para ver realmente el impacto de los factores y subfactores ante categorías similares ya que; como se ha mencionado previamente, **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** debido a la diversidad de su actividad, maneja cuatro convenios colectivos de manera simultánea que no son equiparables. Por ejemplificarlo, dos personas con la misma categoría profesional pueden percibir retribuciones diferentes en función del convenio que le corresponda según la actividad desempeñada.

4. Impacto de la promoción y conciliación.

La explicación que podemos dar en base a nuestra experiencia es que, a pesar de tener menos hombres en la empresa, estos tienen servicios más completos dentro de categorías profesionales altas. De igual modo, también hay menor temporalidad de los hombres con respecto a las mujeres; ya que cuando un hombre entra en este sector, lo hace de una forma mucho más continua que las mujeres, por lo que sus condiciones van mejorando a lo largo del tiempo.

Creemos que esto puede deberse a las dificultades de conciliación que tienen las mujeres, ya que sus jornadas son parciales en la mayoría de los casos frente a jornadas completas de los trabajadores, asumiendo ellos en mayor medida servicios que requieren mayor disponibilidad horaria, en días festivos o con desplazamientos más largos.

5. Conclusiones.

Consideramos que la actividad principal de la empresa, la ayuda a domicilio es percibida de manera diferente por hombres y mujeres. Las mujeres contemplan este sector como una obligación puesto que no se necesita una formación académica, mientras que los hombres que entran en este sector lo hacen como una opción para la que se han

formado previamente por lo que las diferencias, como ya hemos explicado a lo largo del documento, también se ven reflejadas en base a estos conceptos.

En el plan de igualdad se definen medidas para intervenir de cara a reducir las brechas detectadas, promoviendo la promoción de trabajadoras y tratando de eliminar las barreras que impiden que accedan a puestos de mayor jornada y retribuciones.

6.5.-Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectiva de género en la política retributiva.

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio.

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio. Algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas. Teniendo en cuenta que la actividad principal de la empresa es la atención a personas en sus domicilios, los complementos salariales como transporte o festividad pueden ser variables, dependiendo de la zona o el día de la semana que tenga lugar el servicio prestado. Todos los desplazamientos y las jornadas festivas deben estar debidamente justificados en las hojas de control.

No todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.

7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este apartado se analizan las estrategias de conciliación puestas en marcha por la empresa para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte

de todo el personal, analizando el grado de utilización de las medidas por trabajadoras y trabajadores y la adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.

7.1.-Medidas de conciliación implantadas en la empresa.

Se han implantado medidas de flexibilidad, como por ejemplo libertad para fijar el periodo vacacional, elección de jornada laboral (en los casos que sea posible), permisos médicos por un tiempo superior a lo que fija el convenio, permisos no retribuidos no recogidos en convenio y bolsa de horas (dependiendo del centro de trabajo).

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes, cheques guardería, acuerdos con centros de día, etc.

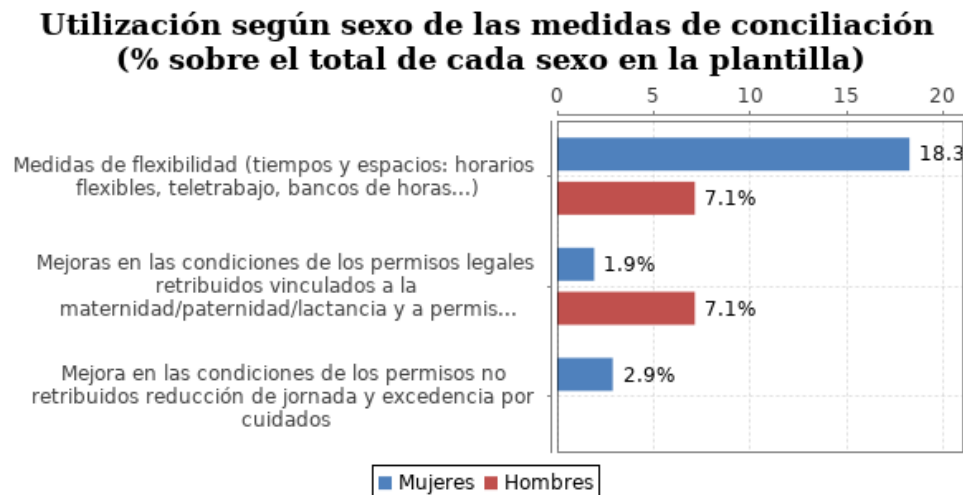
Se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad, paternidad, lactancia y/o a permisos para la atención a parientes como por ejemplo días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad, etc.

Se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados, entre los que se encuentran mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior, etc.

7.2.-Utilización de medidas de conciliación según sexo.

La mayoría de las medidas de conciliación han sido utilizadas de forma equivalente por trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla.

7.3. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.



No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas. Se recoge la información de manera informal o se atienden demandas puntuales de algunas personas.

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

Determinados departamentos de la empresa, en momentos puntuales, alargan su jornada o se llevan trabajo a casa.

Se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados (se facilita expresamente el disfrute de los permisos de paternidad, se han implantado mejoras a dicho permiso, se imparte formación sobre corresponsabilidad, se bonifica que sean los hombres los que cogen los permisos en caso de que en la empresa trabajen dos miembros de una pareja, etc.)

8. Salud laboral con perspectiva de género.

En el ámbito de la salud laboral se analiza la puesta en marcha por parte de la empresa de mecanismos para prevenir e intervenir en la incidencia en mujeres y hombres de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y otras actuaciones puestas en marcha para garantizar la salud laboral del personal desde la perspectiva de género, como la vigilancia de la salud reproductiva o la evaluación de riesgos psicosociales.

8.1.-Diferencias según sexo en accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Del total de accidentes laborales ocurridos en la empresa, un mayor porcentaje ha ocurrido a las trabajadoras.

No ha habido partes de enfermedades profesionales.

8.2.-Adopción de medidas para garantizar la salud laboral de trabajadoras y trabajadores desde la perspectiva de género.

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo o cambio de puesto).

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este apartado se analiza la puesta en marcha por parte de la empresa de mecanismos para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

9.1.-Adopción de medidas para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y se ha difundido a todo el personal.

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

10. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Cultura y valores de la organización.

En este apartado se analiza cómo está integrada la igualdad en la organización, en su cultura, sus formas de hacer y de gestión, valorando las actuaciones de consolidación del compromiso y el respeto por la igualdad en la cultura empresarial.

11.1.-Compromiso con la igualdad de género.

La dirección de la empresa ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género.

11.2.-Estructuras para la igualdad.

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad.

11.3.-Comunicaciones incluyentes.

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

11.4.-Datos desagregados.

Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

11.5.-Criterios de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE.

Se incluyen criterios, acciones e indicadores de igualdad en la gestión de la calidad, excelencia y RSE (indicadores desagregados en las memorias anuales, valoración del compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, patrocinio de actos sociales vinculados a la promoción de la igualdad, etc.)

11.6.-Procedimiento información en normativa de igualdad.

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres.

RESUMEN DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA.

A partir de toda la información analizada en los apartados anteriores se establecen una serie de aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes de la organización en materia de igualdad de género, así como otra serie de aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinados a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del Plan de Igualdad.

PUNTOS FUERTES.

Distribución de la plantilla.

Hay una elevada presencia de trabajadoras en el departamento de Dirección, aspecto que debe ser considerado positivamente debido a las tradicionales barreras de las mujeres para incorporarse a los departamentos de Dirección. De igual modo, hay una presencia equilibrada según sexo en el grupo profesional de Gerencia y Alta Dirección.

El grupo profesional de Jefaturas Intermedias está totalmente feminizado, aspecto que debe ser considerado positivamente ya que se consideran superadas las dificultades con las que se encontraban las mujeres para ocupar este tipo de puestos.

Las categorías o grupos profesionales se encuentran redactados en un lenguaje que visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres.

Acceso a la organización y selección de personal.

Las contrataciones en el último periodo muestran una tendencia a un incremento de la contratación de mujeres.

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han servido para incrementar o mantener una presencia mayoritaria de trabajadoras en la plantilla, lo que se

interpreta de forma positiva dadas las notables dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral.

Se reciben mayoritariamente candidaturas de mujeres para la mayor parte de los puestos, lo que se interpreta de forma positiva en base a lo anteriormente mencionado.

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos.

Se definen de manera previa y sistemática todas las pruebas y los baremos a utilizar. Se prioriza la realización de procesos de selección siguiendo el procedimiento explicado anteriormente.

Promoción interna.

Las trabajadoras promocionan en mayor grado que los trabajadores a puestos más cualificados (sin mando), lo que supone una superación de las dificultades con las que se encontraban las mujeres tradicionalmente.

Retribuciones.

La empresa dispone de un registro salarial con los valores medios, los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.

Se facilita el acceso al registro salarial a la RLT.

Se actualizan los datos del registro salarial cuando se producen cambios que lo modifican y se audita periódicamente. En el caso de encontrarse brechas superiores al 25% se incorporan las oportunas explicaciones y actuaciones.

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio.

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio y se asignan en distintas cantidades en función de las tareas realizadas y las características de los puestos.

Formación continua.

En la formación han participado mayoritariamente mujeres, lo que es interpretado positivamente dadas las tradicionales dificultades de las mismas para participar en acciones de formación para el reciclaje y desarrollo profesional.

Todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de Recursos Humanos (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral, etc.) poseen formación especializada en género.

Todas las personas de la organización que desempeñan cargos de Dirección y de Representación Sindical poseen formación especializada en género.

Se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación; como por ejemplo fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados, etc.

Se han desarrollado medidas para promover la introducción de la perspectiva de género en la formación, tales como incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos, etc.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas, etc.

Se han establecido mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad, paternidad, lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días

extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad, etc.)

Se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior, etc.)

Las medidas de mejora en las condiciones de los permisos legales retribuidos han sido utilizadas de forma equivalente por trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla.

Las medidas de mejora en las condiciones de los permisos no retribuidos han sido utilizadas de forma equivalente por trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla.

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

Se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados. Por ejemplo, se facilita expresamente el disfrute de los permisos de paternidad, se han implantado mejoras a dicho permiso, se imparte formación sobre corresponsabilidad, se bonifica que sean los hombres los que cogen los permisos en caso de que en la empresa trabajen dos miembros de una pareja, etc.

Salud laboral.

Existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y se ha difundido a todo el personal.

No ha habido partes de enfermedades profesionales.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto, etc.)

Cultura y valores de la organización.

La Dirección de la empresa ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género.

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

La organización ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones.

Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo.

Se incluyen criterios, acciones o indicadores de igualdad en la gestión de la calidad, excelencia y RSE (indicadores desagregados en las memorias anuales, valoración del compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, patrocinio de actos sociales vinculados a la promoción de la igualdad, etc.)

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE MEJORA.

Acceso a la organización y selección de personal.

Los ceses producidos han sido mayoritariamente de trabajadoras, más del 60%. Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un incremento de los ceses de mujeres.

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum.

Los trabajadores poseen en mayor porcentaje contratación a tiempo completo, y también un porcentaje ligeramente superior de contratación indefinida.

Promoción interna.

El porcentaje de mujeres promocionadas es inferior a su peso en plantilla, por lo que las promociones han tenido un impacto negativo sobre las mujeres.

El porcentaje de hombres promocionados es superior a su peso en plantilla.

Las promociones llevadas a cabo en el último periodo no han servido para incrementar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.

No se reciben candidaturas ya que no se publicitan los procesos de promoción. Las vacantes existentes y los criterios de promoción no se difunden, o bien solamente a aquellas personas que se valora que encajan en las vacantes.

Existe cierta exigencia de disponibilidad en la responsabilidad, existiendo cierta dificultad para plantear jornadas reducidas en dichos puestos.

Formación.

La metodología de impartición de la formación es exclusivamente online. Existe un amplio abanico de metodologías que se podrían explorar para que el proceso resulte más enriquecedor y accesible para la plantilla.

En la formación para la promoción/especialización técnica han participado un porcentaje superior de trabajadores que de trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla. El porcentaje de mujeres que participa en la formación fuera del horario laboral es inferior al de los hombres.

Retribuciones.

La brecha salarial de género es de 41,57%, siendo superior en el salario base.

El valor superior de la brecha aparece en el grupo profesional de personal auxiliar y en los complementos que percibe dicho grupo.

Algunos complementos son variables y se asignan en distintas cantidades para los mismos puestos o tareas, en función de los servicios que realizan y otras circunstancias personales, no siendo el género una de ellas.

No todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes como cheques guardería, acuerdos con centros de día, etc.

Las medidas de flexibilidad han sido utilizadas en mayor grado por las trabajadoras, teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla.

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas. Se recoge la información de manera informal o se atienden demandas puntuales de algunas personas.

Determinados departamentos de la empresa, en momentos puntuales, alargan su jornada o se llevan trabajo a casa.

Salud laboral.

Del total de accidentes laborales ocurridos en la empresa, un mayor porcentaje ha ocurrido a las trabajadoras.

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa.

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

6. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres, **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** ha priorizado la puesta en marcha de las medidas que se detallan a continuación, que han sido organizadas según ejes de actuación y dando respuesta a los objetivos específicos correspondientes y al siguiente objetivo general:

- Equiparar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.

Objetivos específicos y medidas para cada uno de ellos:

SELECCIÓN DE PERSONAL.

OBJETIVO: Garantizar la no inclusión de estereotipos de género en los criterios de selección de personal.

MEDIDA: Codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona, de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

 Implantación de un currículum ciego.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO: Reducir la brecha salarial.

MEDIDA: Priorización de la oferta de servicios a las trabajadoras para poder completar sus jornadas de trabajo.

RESPONSABLE: Personal de RRHH y coordinación.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

 Horas extraordinarias de trabajo por categoría profesional y sexo.

MEDIDA: Cálculo de la brecha salarial en salario hora para determinar si realmente se mantiene la brecha salarial.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

 Cálculo de la brecha salarial por hora realizado.

 Comparación de los resultados con los obtenidos en la realización del Registro Salarial.



MEDIDA: Revisión de todos los complementos y pluses, comprobando que están asignados a los puestos o a las tareas, independientemente de las personas que los ocupan y el sexo de estas.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Segundo semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que perciben complementos extrasalariales y pluses.
-  No existencia de discriminación salarial por razón de sexo.
-  Análisis de los complementos y pluses en función de la valoración de los puestos de trabajo, elaborado.

MEDIDA: Profundizar en la valoración de puestos a partir de la publicación de la herramienta oficial por parte de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primeros 6 meses desde la publicación de la herramienta.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Realización de la valoración de puestos a partir del procedimiento oficial.



PROMOCIÓN.

OBJETIVO: Fomentar la promoción de las trabajadoras.

MEDIDA: Establecimiento de la posibilidad de desempeño de puestos de responsabilidad a jornada parcial o mediante puestos compartidos.

RESPONSABLE: Gerencia y dirección.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre 2024.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores en puestos de responsabilidad (50%-50%)

MEDIDA: Puesta en marcha de criterios que incrementen la transparencia y reduzcan la arbitrariedad y discrecionalidad en la asignación de la política y criterios de promoción a partir del análisis de puestos (publicidad en el tablón de anuncios, intranet, difusión por correo electrónico, etc.)

RESPONSABLE: Gerencia y dirección.

CALENDARIO EJECUCIÓN: 6 meses después de la realización de la valoración de puestos según procedimientos oficiales.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores promocionados/as.
- Número de trabajadores y trabajadoras con conocimiento de los criterios de promoción.
- Mecanismos de difusión de las vacantes utilizados.



MEDIDA: Revisar las exigencias de disponibilidad de los puestos de trabajo de responsabilidad, tratando de evitarla o reducirla a lo imprescindible.

RESPONSABLE: Gerencia y dirección.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Segundo semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con puestos de responsabilidad que realizan horas extraordinarias o se llevan trabajo a casa.

FORMACIÓN.

OBJETIVO: Incrementar la participación de las trabajadoras en la formación.

MEDIDA: Organización de acciones formativas en el manejo de nuevas tecnologías para las trabajadoras.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2023.

RECURSOS: Contratación de acciones formativas a empresas externas especializadas.

INDICADORES:

- Número y tipo de actuaciones realizadas.
- Número de participantes en actividades formativas.
- Análisis del impacto de dicha formación en la adquisición de competencias de cara a una promoción o plan de carrera dentro de la empresa.



MEDIDA: Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.
CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2023.
RECURSOS: Contratación de acciones formativas a empresas externas especializadas.
INDICADORES: Porcentaje de la plantilla que recibe formación en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

CONCILIACIÓN.

OBJETIVO: Mejorar las estrategias de conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares y las personales.

MEDIDA: Recogida de información sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal.
RESPONSABLE: Dirección, personal de RRHH y coordinación.
CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2023.
RECURSOS: Sin coste previsto.
INDICADORES: - Número de cuestionarios respondidos en materia de conciliación llevadas a cabo por la empresa. - Número y tipo de propuestas presentadas y valoradas.



MEDIDA: Diseño de medidas específicas para atender las demandas de conciliación de los trabajadores y trabajadoras.
RESPONSABLE: Personal de RRHH, dirección y coordinación.
CALENDARIO EJECUCIÓN: Segundo semestre de 2023.
RECURSOS: En función de las medidas implantadas.
INDICADORES:  Análisis del número de iniciativas llevadas a cabo por la empresa para mejorar las medidas de conciliación de los trabajadores y las trabajadoras.  Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se acogen a alguna de las medidas.

SALUD LABORAL.

OBJETIVO: Garantizar la introducción de la perspectiva de género en la salud laboral.

MEDIDA: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos psicosociales dentro de la empresa.
RESPONSABLE: Gerencia y dirección.
CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2024.
RECURSOS: Sin coste previsto.
INDICADORES:  Evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo de la empresa.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO: Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA: Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Segundo semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo realizado.
-  Difusión del protocolo por los medios habituales de la empresa, realizada.

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO: Respaldo los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDA: Difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

RESPONSABLE: Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2023.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Número de iniciativas presentadas.
-  Número de asesoramiento y apoyos llevados a cabo.
-  Elaboración y difusión a través de los canales habituales de la empresa de un protocolo de violencia de género.

COMUNICACIONES.

OBJETIVO: Difundir el compromiso con la igualdad.

MEDIDA: Difusión del Plan de Igualdad de manera externa e interna.

RESPONSABLE: Gerencia, dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2022.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Revisión de los medios de comunicación (internet, página web, cartelería, folletos, tarjetas de presentación, etc.),
-  Difusión y publicidad del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
-  Porcentaje de la plantilla con conocimiento de la existencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO: Fomentar unas comunicaciones incluyentes.

MEDIDA: Revisión de lenguaje incluyente en las comunicaciones externas e internas.

RESPONSABLE: Gerencia, Dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Segundo semestre de 2023.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

-  Revisión del lenguaje incluyente en las comunicaciones externas e internas de la empresa.

TRANSVERSALIDAD DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

OBJETIVO: Extender el compromiso con la igualdad de forma transversal en el funcionamiento de la organización.

MEDIDA: Indicadores de género en las memorias de RSE.

RESPONSABLE: Gerencia, dirección y personal de RRHH.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2025.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

📊 Número de indicadores de género incluidos en las memorias de RSE.

MEDIDA: Extensión del compromiso de igualdad a la cadena de valor.

RESPONSABLE: Gerencia y dirección.

CALENDARIO EJECUCIÓN: Primer semestre de 2025.

RECURSOS: Sin coste previsto.

INDICADORES:

📊 Número de empresas proveedoras con las que se ha establecido colaboración que tengan compromiso en materia de igualdad.

📊 información a las empresas colaboradoras del compromiso en materia de igualdad de oportunidades.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

AÑO	2022		2023		2024		2025	
SEMESTRE	1	2	1	2	1	2	1	2
ÁREA 1.-SELECCIÓN DE PERSONAL								
OBJETIVO: Garantizar la no inclusión de estereotipos de género en los criterios de selección de personal.								
MEDIDA: Codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona, de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum.								
ÁREA 2.-RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL								
OBJETIVO: Reducir la brecha salarial.								
MEDIDA: Priorización de la oferta de servicios a las trabajadoras para poder completar sus jornadas de trabajo.								
MEDIDA 2: Cálculo de la brecha salarial en salario hora para determinar si realmente se mantiene la brecha salarial.								
MEDIDA 3: Revisión de todos los complementos y pluses, comprobando que están asignados a los puestos o a las tareas, independientemente de las personas que los ocupan y el sexo de estas.								
MEDIDA 4: Profundizar en la valoración de puestos a partir de la publicación oficial de la herramienta oficial por parte de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.								
ÁREA 3.-PROMOCIÓN								
OBJETIVO: Fomentar la promoción de las trabajadoras.								
MEDIDA: Establecimiento de la posibilidad de desempeño de puestos de responsabilidad a jornada parcial o mediante puestos compartidos.								
MEDIDA 2: Puesta en marcha de criterios que incrementen la transparencia y reduzcan la arbitrariedad y discrecionalidad en la asignación de la política y criterios de promoción a partir del análisis de puestos.								
MEDIDA 3: Revisar las exigencias de disponibilidad de los puestos de trabajo de responsabilidad, tratando de evitarla o reducirla a lo imprescindible.								

AÑO	2022		2023		2024		2025	
SEMESTRE	1	2	1	2	1	2	1	2
ÁREA 4.-FORMACIÓN								
OBJETIVO: Incrementar la participación de las trabajadoras en la formación.								
MEDIDA: Organización de acciones formativas en el manejo de nuevas tecnologías para las trabajadoras.								
MEDIDA 2: Puesta en marcha de acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
ÁREA 5.-CONCILIACIÓN								
OBJETIVO: Mejorar las estrategias de conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares y las personales.								
MEDIDA: Recogida de información sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal.								
MEDIDA 2: Diseño de medidas específicas para atender las demandas de conciliación de los trabajadores y trabajadoras.								
ÁREA 6.-SALUD LABORAL								
OBJETIVO: Garantizar la introducción de la perspectiva de género en la salud laboral.								
MEDIDA: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos psicosociales dentro de la empresa.								
ÁREA 7.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO								
OBJETIVO: Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
MEDIDA: Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
ÁREA 8.- TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO								
OBJETIVO: Respaldar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.								
MEDIDA: Difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.								

AÑO	2022		2023		2024		2025	
SEMESTRE	1	2	1	2	1	2	1	2
ÁREA 9.-COMUNICACIONES								
OBJETIVO: Difundir el compromiso con la igualdad.								
MEDIDA: Difusión del Plan de Igualdad de manera externa e interna.								
OBJETIVO: Fomentar unas comunicaciones incluyentes.								
MEDIDA 2: Revisión del lenguaje incluyente en las comunicaciones externas e internas.								
ÁREA 10.-TRANSVERSALIDAD DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD								
OBJETIVO: Extender el compromiso con la igualdad de forma transversal en el funcionamiento de la organización.								
MEDIDA: Indicadores de género en las memorias de RSE.								
MEDIDA 2: Extensión del compromiso de igualdad a la cadena de valor.								

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

En el art. 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se afirma que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de la empresa **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** permitirá conocer su desarrollo y analizar los resultados obtenidos en los diferentes objetivos de actuación durante su implementación y de manera posterior.

Dicho seguimiento y evaluación será realizado por los/as componentes de la Comisión Negociadora.

Según lo estipulado en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora, se realizarán reuniones de seguimiento con carácter anual con los siguientes objetivos:

- Realizar un control de que las acciones y medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad se ajustan al cronograma previsto.
- Conocer las dificultades encontradas a la hora de poner en marcha ciertas medidas o iniciativas con el objetivo de solventarlas y reconducirlas para cumplir con el propósito del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de los objetivos mediante los indicadores propuestos.

Además de las reuniones de seguimiento de carácter anual, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa **ANTONIO CORRIPIO SERVICIOS, S.L.** realizará una evaluación final con el objetivo de realizar una valoración del presente Plan de Igualdad y analizar su continuidad una vez que este finalice su periodo de vigencia.



8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS.

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 a la consecución de sus objetivos.

Tal y como se establece en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora, encargada de llevar a cabo el proceso de evaluación y seguimiento, los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada parte de la Comisión Negociadora, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir al Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Una vez obtenido este acuerdo, se modificará el Plan de Igualdad y se publicará en conjunto o la parte modificada, según normativa vigente y en el espacio habilitado para ello.

Estos cambios deberán ser comunicados, a la mayor brevedad posible, a la totalidad de la plantilla y a cuantas entidades u organismos tengan en cuenta este Plan de Igualdad para sus labores y proyectos.