



PLAN DE IGUALDAD

ELECTRICITAT BOQUET, S.L.

INDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
1.1.- MARCO JURÍDICO.....	3
1.2.- DEFINICIONES	5
1.3.- AMBITO DE APLICACIÓN	6
1.3.1. Contextualización y características generales de la empresa.....	6
1.3.2. Ámbito temporal	6
1.4.- METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
2.- IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES	19
2.1.- CONDICIONES GENERALES.....	19
2.2.- COMUNICACIÓN NO SEXISTA	20
2.3.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
2.4.- FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA	22
2.5.- PROCESO DE PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL	23
2.6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS	24
2.7.- CONDICIONES DE TRABAJO.....	38
2.8.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .	39
2.9.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	41
2.10.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	43
3.- OBJETIVOS GENERALES	45
4.- ACCIONES POSITIVAS.....	47
5.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	53
6.- COMISIÓN DE IGUALDAD	56

ANEXOS

ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ANEXO II: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

ANEXO III: ACTA DE FIRMA DE APROBACIÓN DEL PLAN



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

1. INTRODUCCIÓN

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los cuales destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En el artículo 14 de la Constitución española de 1978 se proclamó ya el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 del mismo texto consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La probación el 22 de marzo del 2007 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, teniendo por objeto el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Según la Ley de Igualdad 3/2007, el Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación del 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; se modifica el artículo 1 de la Ley 3/2007 dejando el siguiente texto:

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

La aprobación 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; desarrolla de forma reglamentaria los planes de igualdad y los diagnósticos de igualdad reconocidos en la Ley Orgánica 3/2007.

El Real Decreto 901/2020 en su artículo 8, contempla el contenido mínimo de los planes de igualdad:

- 1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
- 2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:*
 - a) Determinación de las partes que los conciertan.*
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.*
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
 - d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
 - e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
 - f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
 - g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*
- 3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.*
- 4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.*

1.2.- DEFINICIONES

El **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El **diagnóstico de situación**, previo a la implantación del Plan de Igualdad, es un estudio tanto cuantitativo como cualitativo de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades que pretende identificar los aspectos que deben mejorarse para que la organización se encamine hacia una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

La **Comisión negociadora** es el órgano paritario en la que participan la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Por parte de los trabajadores, podrán participar en la comisión negociadora, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En la comisión negociadora se negociará el Plan de Igualdad a implantar en la empresa.

El **acoso sexual** ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El **acoso por razón de sexo** ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Brecha salarial entre hombres y mujeres: la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (*art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores*).

Sistema para la valoración de los puestos de trabajo: Sistema que busca la determinación del valor que tiene cada puesto de trabajo en la organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento temporal. Se utilizan técnicas cuantitativas o analíticas (factores) y cualitativas para dotar de un valor relativo para cada puesto de trabajo.

Descripción de puestos de trabajo: herramienta utilizada en el área de recursos humanos que consiste en enumerar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo de la organización, detallando la misión y el objetivo que cumplen de conformidad a la estrategia de la compañía. De la misma forma se incluirán la formación, habilidades y aptitudes, experiencia, responsabilidades y condiciones de trabajo mínimas que deben presentar las personas que ocupen el puesto.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

1.3- AMBITO DE APLICACIÓN

El principal objetivo de del plan de Igualdad de la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

Razón Social	ELECTRICITAT BOQUET, S.L.	NIF/CIF	B62145503
Dirección Social	BATISTA I ROCA5-7 BAIXOS	CP	08302
Población	MATARÓ	Provincia	Barcelona
Representante Legal	GERARD PI JIMENEZ	NIF	38848645N
Actividad de la empresa	Instalaciones eléctricas de alta, baja y media tensión.		
Período de referencia temporal	Años 2020/2021/2022	Nº Trabajadores	200
Centros de trabajo	1. ELECTRICITAT BOQUET, S.L. – Mataró		

1.3.1. Contextualización y características generales de la empresa

Electricitat Boquet es una empresa familiar fundada el 1904, que ha evolucionado a lo largo de las generaciones desde trabajos de electricidad e instalaciones de iluminación, hasta convertirse en la empresa referencia en estudios de Eficiencia Energética y Servicios Integrales de Mantenimiento e Instalaciones en el sector industrial, terciario y público. El compromiso en la calidad de los servicios ofrecidos viene refrendado por la fidelización de clientes, así como las certificaciones en la ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Boquet está formado por un amplio equipo técnico, con experiencia consolidada en el dimensionado, montaje y mantenimiento de instalaciones técnicas. Con más de 100 años de presencia en el mercado y el empujón de la 4a generación, Boquet, lidera el posicionamiento como partner en proyectos de mantenimiento industrial, instalaciones e ingeniería energética.

La experiencia y solvencia técnica de los 10 ingenieros en plantilla vienen contrastados por la fidelización y calidad de los servicios ofrecidos.

1.3.2. Ámbito temporal

El Real Decreto 901/2020 en su artículo 9, contempla la vigencia o duración de los planes de igualdad:

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Este Plan de igualdad ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. el 21

de diciembre de 2023. El Plan tendrá una vigencia de 4 años iniciándose en la fecha de su aprobación y finalizando el 21 de diciembre de 2027, momento en que se procederá a su revisión.

1.4- METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 establecen las pautas y recomendaciones para la elaboración de un Plan de Igualdad en el seno de la organización.

Para el diseño y elaboración del Plan de Igualdad, la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. ha seguido las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.

FASE 1

Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Las empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad, han de constituir una comisión negociadora.

Con carácter previo a la constitución de la comisión negociadora, ELECTRICITAT BOQUET, S.L. ha comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación lo siguiente:

- Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 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.
- El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen

Para la constitución de la comisión se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y no superará el número de 13 personas en la representación

de cada parte.

- La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Las competencias de la Comisión Negociadora de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. serán las recogidas en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020:

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

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) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

El acta de constitución de la comisión negociadora de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. está recogida en el Anexo I.

FASE 2

Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico de Igualdad se rige según el artículo 7 del del Real Decreto 901/2020:

Artículo 7. Diagnóstico de situación.

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de

indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El diagnóstico de igualdad es un análisis de la situación de la organización que permite detectar aquellos

aspectos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se procede a la recogida de información y a la negociación interna que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el plan.

El diagnóstico se organiza de acuerdo con los criterios de:

- Instrumentalidad. Se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- Flexibilidad. El contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- Dinamismo. Se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

La elaboración del diagnóstico se realiza con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información cualitativa y cuantitativa como en el análisis de los resultados.

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Los pasos seguidos para la realización del informe de diagnóstico de igualdad han sido:

- *Planificación.* Se ha asignado el personal interno que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información. Se seleccionan las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informa a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, a través de la comisión negociadora.
- *Recopilación de información.* Se recopila toda la información y documentación disponible.

- *Análisis de información.* Se señalarán los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identifican los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se proponen medidas de mejora para solventarlas.
- *Informe de diagnóstico.* Se elaborará un informe que resumirá el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del plan de igualdad.

El informe de diagnóstico de Igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. está recogido en el Anexo II.

Los resultados de la auditoría retributiva incluidos en el informe de diagnóstico de Igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. están recogidos en el Anexo II.

FASE 3

Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

La vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. serán las recogidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020:

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones 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.

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

4. 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.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. 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. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Diseño

Diseñar el Plan de Igualdad implica definir la política de la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definen objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se identifican las áreas sobre las que se deberá actuar.

El orden y prioridad de dichas actuaciones se determina, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la Fase 2 de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Si bien, esta enumeración no es exhaustiva y podrán incorporarse medidas relativas a otras materias.

Seguimiento

En el documento 5.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, junto con la fijación de objetivos y la definición de medidas, se detalla el sistema de seguimiento, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. El procedimiento de seguimiento contiene los siguientes temas:

- Designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, con mención expresa a su composición y atribuciones. En él participará, de forma paritaria, la

representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.

- Establecimiento de la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Determinación del procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- Elaboración de informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

Sistema de evaluación

El plan contiene un sistema de evaluación que permite analizar el desarrollo del plan en su conjunto. El procedimiento de evaluación que se define contempla los siguientes elementos:

- Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación anual y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

Aprobación

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo negociar de buena fe. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

El resultado de las negociaciones estará plasmado por escrito, contemplando todos los acuerdos adoptados y está firmado por las partes negociadoras. Asimismo, se firma el acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que pone fin a las negociaciones y acuerda la aprobación del plan.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

El acta de firma de aprobación del Plan de Igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. está recogida en el Anexo III.

Registro

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de estos.

Dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora, o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Dicha solicitud irá acompañada de texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

FASE 4

Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (Ver apartado de ACCIONES POSITIVAS).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización
 - Cuantitativos y cualitativos
 - Comparables en el tiempo
 - Desagregados por sexo
- Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los

objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

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

En el documento 5.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, se detalla el sistema de revisión periódica del plan de igualdad.

FASE 5

Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L..

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para que la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. pueda evaluar el plan de igualdad, deberá seguir las siguientes premisas:



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan.
- laborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

En el apartado de este documento 5.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA, se detalla el sistema de evaluación del plan de igualdad.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

2. IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

2.- IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora recogidas en el Diagnóstico de Igualdad de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. para los diferentes ámbitos:

2.1.- CONDICIONES GENERALES

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico están desagregadas por sexo. Asimismo, se incluye una referencia al proceso y metodología utilizada para su realización, con mención expresa a:

- los datos analizados.
- la fecha de inicio y fin de recogida de información.
- la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico.
- las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

Todo ello, al objeto de que el diagnóstico refleje fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

También se toman en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, si bien estos elementos pueden ser incorporados como materias de análisis específicas.

Se recoge información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

Se recopila y analiza información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación al conjunto de la plantilla.

Este ámbito cumple con el apartado 1 del Anexo del Real Decreto 901/2020

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. El Convenio Colectivo de los trabajadores de ELECTRICITAT BOQUET S.L. hace especial referencia a la elaboración de un Plan de Igualdad, así como de protocolos específicos para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
2. También, no hace especial referencia a temas de conciliación de la vida familiar y laboral.
3. La empresa ya había empezado el desarrollo del plan con anterioridad.

4. Se propone las siguientes mejoras:

- a. Proceder con la difusión del Plan de igualdad con circulares para la plantilla y estableciendo noticias en la web y/o publicaciones en las redes sociales.

2.2.- COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Se analizan los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contempla la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizan los canales utilizados. Además, se tiene en cuenta la comunicación realizada en relación con el plan de igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

En general, la imagen empresarial que se trasmite es de una empresa de referencia en el ámbito de instalaciones y mantenimiento. Las publicaciones están muy enfocadas a los diferentes servicios que ofrecen, a la excelencia de su personal y a la actualidad de su sector. Para ello, se usa un lenguaje que tiende a ser neutro, hablando de un nosotros como empresa, sin personalizar ni enfocarse en ningún perfil profesional concreto. Por lo que respecta al resto de documentos, el convenio usa un lenguaje inclusivo haciendo referencia a personas trabajadoras o a hombres y mujeres por igual.

En las imágenes, se tiende a focalizar la atención en los espacios, materiales y servicios, apareciendo hombres y mujeres indistintamente.

Asimismo, en términos generales, las ofertas que se publican mantienen un lenguaje inclusivo siendo indiferente cualquier aspecto relativo a género o situación familiar. Ahora bien, en alguna oferta en castellano, que no en la versión de la oferta en catalán se usa alguna referencia a un solo sexo p.ej. operario, técnico, etc.; por lo que se considera que no hay un problema generalizado en este aspecto y solo implicaría cierta revisión.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. Actualmente, la imagen corporativa de la empresa se centra en la calidad de sus servicios, demostrando con imágenes, proyectos y noticias su excelencia. El lenguaje y la iconografía usada para ello, tiende al lenguaje neutro o inclusivo de forma generalizada, aunque en algunas ofertas hay referencias sesgadas.
2. Las propuestas de áreas de mejora son:
 - a. Instaurar una guía para el uso de un lenguaje no sexista en la empresa, especialmente en los puestos y departamentos que redacten noticias, publicaciones, circulares o documentos internos.

2.3.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección y contratación de personal, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Este ámbito cumple con el apartado 2 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Para recopilar la información relativa a esta materia se han usado diferentes entrevistas cualitativas recogidas en el Informe de Diagnóstico y que se ha completado, en su caso, con la siguiente documentación:

- Formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, o también en otros de carácter subjetivo, en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. Se observa que las altas y bajas son muy parecidas en porcentaje, habiendo más mujeres que se incorporan que se van de la empresa. Esto indicaría que hay un ligero aumento de mujeres en la empresa.
2. El tipo de contratación mayoritario en la empresa es la contratación temporal dado los aumentos de producción y a la contratación temporal a la que se tiende en la empresa al acceder al puesto.
3. En los grupos profesionales se observa que la mayor parte de incorporaciones, tanto masculinas como femeninas, se dan en los grupos profesionales que engloban puestos base.

4. En lo que respecta a la política de contratación no existe ningún guion sobre las preguntas que se van a realizar en aquellas entrevistas que se realizan por parte de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. directamente.
5. Las propuestas de áreas de mejora son:
 - a. Establecer un guion para las entrevistas de personal.

2.4.- FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

Este apartado del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a la formación interna y/o continua, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Este ámbito cumple con el apartado 2 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Para recopilar la información relativa a esta materia se han usado diferentes entrevistas cualitativas recogidas en el Informe de Diagnóstico de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. y que se ha completado, en su caso, con la siguiente documentación:

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
- Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres por igual.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. La empresa dispone de un plan de formación constatándose que ofrece a sus trabajadores la posibilidad de acceder a ciertos cursos formativos, según la necesidad de la propia empresa y de los trabajadores y las trabajadoras interesadas.
2. Actualmente se han realizado diversas formaciones en el ámbito de igualdad, tanto a la plantilla general como a las personas responsables de selección y de la comisión del Plan de Igualdad.

3. No se considera necesario establecer medidas o acciones de mejora en este ámbito

2.5.-PROCESO DE PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL

Este apartado del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a los procesos de promoción y/o desarrollo profesional en ELECTRICITAT BOQUET, S.L., con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Este ámbito cumple con el apartado 2 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Para recopilar la información relativa a esta materia se han usado diferentes entrevistas cualitativas recogidas en el Informe de Diagnóstico y que se ha completado, en su caso, con la siguiente documentación:

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
- Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Si la descripción del puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores, tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
- Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
- Si en la promoción incide, (y cómo lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. En la empresa no existen planes de carreras para los diferentes puestos de trabajo, aunque no se perciben necesarios.
2. No se considera necesario establecer medidas o acciones de mejora en este ámbito

2.6.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, ha sido necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L., los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial y el sistema de clasificación profesional. Este ámbito cumple con el apartado 3 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Información revisada para la elaboración de este apartado:

- Resultados de la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluirá la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
- Informe del Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para las empresas con auditoría retributiva.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resultó de interés en esta materia, el diagnóstico contiene información y análisis sobre:

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas o funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la empresa para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno. Datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, que deberán ser facilitados por la empresa. Todo ello permitirá analizar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- Los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT's)

El informe del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. tiene como finalidad el garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y permitir a la organización:

▪ Descripción de los puestos de trabajo (SVPT's)

La valoración de todos los puestos de trabajo de la organización ELECTRICITAT BOQUET, S.L. es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo de la organización, valorarlos de forma conjunta y a su vez diferenciar entre los diferentes factores y subfactores de valoración.

A continuación, se enumeran los puestos de trabajo analizados de la organización ELECTRICITAT BOQUET, S.L., SL:

1. ALMACENERO/A
2. COMERCIAL
3. CONTAB/ADMIN
4. DELINEANTE
5. ENCARGADO/A
6. INFORMATICO/A
7. INGENIERO/A
8. INGENIERO/A JR
9. OPERARIO/A
10. RESP ÁREA FUNCIONAL
11. RESP ÁREA TECNICA
12. RESP EQUIPO
13. TÉCNICO/A DE ÁREA
14. TÉCNICO/A JR
15. VIGILANTE

Definición y asignación de pesos para cada factor y subfactor.

Asignación de un valor para cada uno de los 4 factores desarrollados y una valoración para cada uno de los subfactores.

CODIGO	FACTOR	SVPT
I	Formación y aptitudes	35%
II	Responsabilidad	30%
III	Esfuerzo	25%
IV	Condiciones de trabajo	10%
	Total	100%

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	a) Formación reglada	01. Menos que primaria	10
		02. Educación primaria	15
		03. Primera etapa de educación secundaria (Título de primer y segundo ciclo de la ESO, EGB, Graduado escolar, Certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2)	25
		04. Segunda etapa de educación secundaria (Bachillerato, FP de grado medio, BUP, FPI I Y FP II)	30



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

	05. Educación postsecundaria no superior (Certificados de profesionalidad de nivel 3)	35
	06. Técnico superior/FP Grado superior y equivalentes	50
	07. Estudios universitarios de 1º Ciclo (Diplomatura-Grados)	80
	08. Estudios universitarios de 2º Ciclo (Licenciatura-Master)	90
	09. Estudios universitarios de 3er ciclo (Doctorado)	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	b) Idiomas	No es necesario el conocimiento del idioma para el desempeño del puesto	5
		Nivel básico de conocimiento del idioma (eje: A2)	20
		Nivel intermedio de conocimiento del idioma (Eje: B1)	50
		Nivel alto de conocimiento del idioma (Eje: B2 - C1)	80
		Nivel muy alto del idioma (Eje: C2)	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	c) Destreza en el manejo de equipos.	No se requiere la utilización de maquinaria.	10
		Conocimientos básicos en la utilización de maquinaria.	20
		Conocimientos avanzados en la utilización de maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones sencillas.	50
		Conocimiento en profundidad de la maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones complejas.	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	d) Informática	No se precisan conocimientos informáticos.	10
		Conocimientos básicos y habituales de Office.	30
		Conocimiento avanzado de MS Office, Internet y Redes sociales, y capacidad para solucionar pequeños problemas o errores de funcionamiento.	60
		Conocimientos informáticos a nivel profesional: redes, aplicaciones, programas específicos, comunicaciones.	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	e) Creatividad	No requiere innovar para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	10
		Puntualmente, proponer nuevas ideas para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	50
		Con frecuencia, proponer nuevas ideas para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	80
		Constantemente, proponer y/o implementar mejoras de productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	f) Experiencia	Ninguna experiencia	5
		Hasta 1 año de experiencia	15



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

	De 1 a 3 años de experiencia	30
	Entre 3 y 5 años de experiencia	50
	Entre 5 y 10 años de experiencia	70
	Más de 10 años de experiencia	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	g) Habilidad manual - destreza	No se requiere destreza para realizar tareas manuales	10
		Necesidad puntual de realizar tareas manuales sencillas (de baja destreza).	25
		Necesidad de realizar tareas manuales de destreza media y alta entre el 20% y el 40 % del tiempo de trabajo	50
		Necesidad de realizar tareas manuales de destreza media y alta durante más del 40 % del tiempo de trabajo	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
I	h) Habilidad manual - precisión	No se requiere precisión para realizar tareas manuales	10
		Necesidad puntual de realizar tareas manuales que no precisan de precisión.	25
		Necesidad de realizar tareas manuales de precisión media y alta entre el 20% y el 40 % del tiempo de trabajo	50
		Necesidad de realizar tareas manuales de precisión media y alta durante más del 40 % del tiempo de trabajo	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
II	a) Organización del trabajo	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	10
		Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 3 personas	25
		Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas	50
		Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de más de 3 personas	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
II	b) Responsabilidad sobre maquinaria	No tiene ninguna responsabilidad sobre el funcionamiento de maquinaria	10
		Responsabilidad ocasional sobre el funcionamiento de maquinaria	25
		Comparte la responsabilidad sobre el funcionamiento de maquinaria	50
		Tiene la responsabilidad exclusiva del funcionamiento de maquinaria	100



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
II	c) Supervisión	No supervisa el trabajo de otras personas	10
		Supervisa el trabajo de otras personas puntualmente y/o para equipos de hasta 3 personas	25
		Supervisa de manera compartida el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 6 personas	50
		Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de 6 o más personas	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
III	a) Postura	No requiere posturas incómodas	10
		Requiere posturas incómodas poco tiempo (menos del 30% de la jornada) o de forma puntual	25
		Requiere posturas incómodas la mitad de la jornada	50
		Requiere posturas incómodas toda o la mayoría de la jornada	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
III	b) Concentración	No requiere concentración	10
		Requiere concentración una pequeña parte de la jornada laboral (menos del 30%)	25
		Requiere concentración la mitad de la jornada laboral	50
		Requiere concentración toda la jornada laboral	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
III	c) Esfuerzo emocional - plazos	Normalmente no	10
		Puntualmente	25
		Frecuentemente	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
III	d) Pantallas de visualización de Datos (PVD's)	No se trabaja con pantallas de visualización	10
		Se alterna el trabajo de visualización con otras tareas	35
		Todas las tareas se realizan con pantallas	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
IV	a) Viajes	No se realizan viajes	5
		Se realizan viajes dentro del horario de trabajo habitual	20
		Menos de 2 noches y máximo 1 vez al mes	30
		De 2-3 noches al menos una vez al mes	60
		Más de 1 vez al mes	100

CODIGO	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
IV	b) Fines de semana	No se trabaja los fines de semana	10
		Se trabaja puntualmente el fin de semana	25



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

	Se trabaja 1 fin de semana al mes	50
	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	100

La valoración de todos los puestos de trabajo de la organización ELECTRICITAT BOQUET, S.L., SL es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo de la organización, valorarlos de forma conjunta y a su vez diferenciar entre los diferentes factores y subfactores de valoración. A continuación, se añaden los datos de valoración resultantes del SVT para todos los puestos de trabajo de la organización ELECTRICITAT BOQUET, S.L., SL:

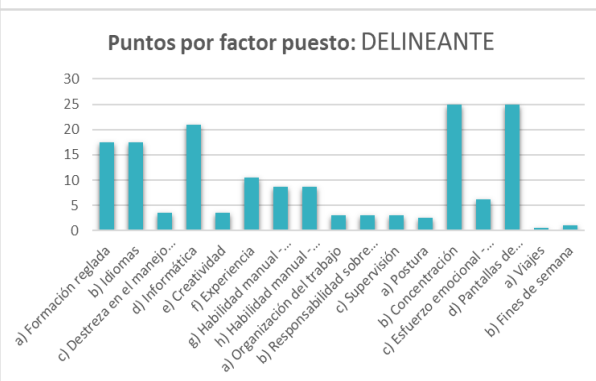
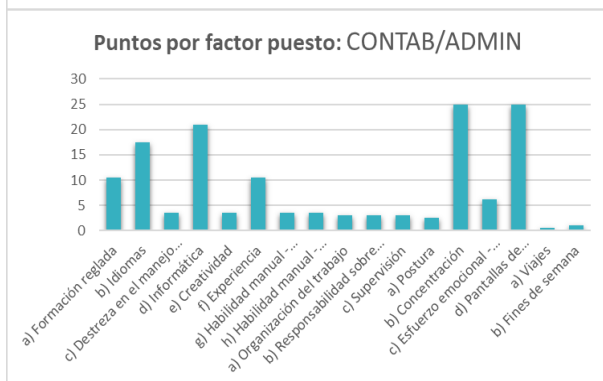
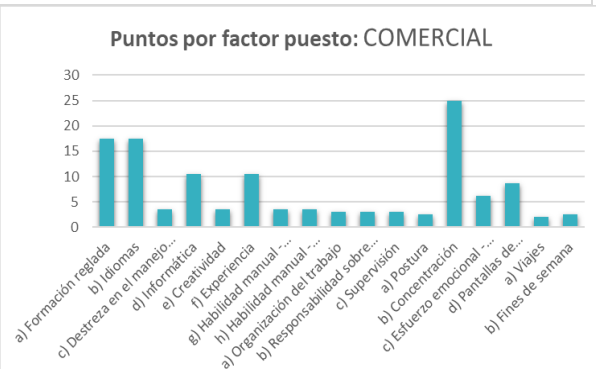
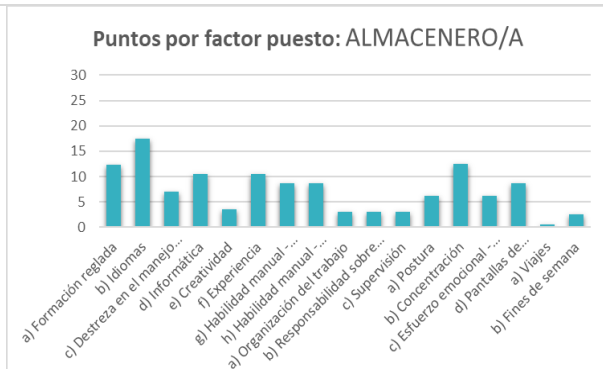
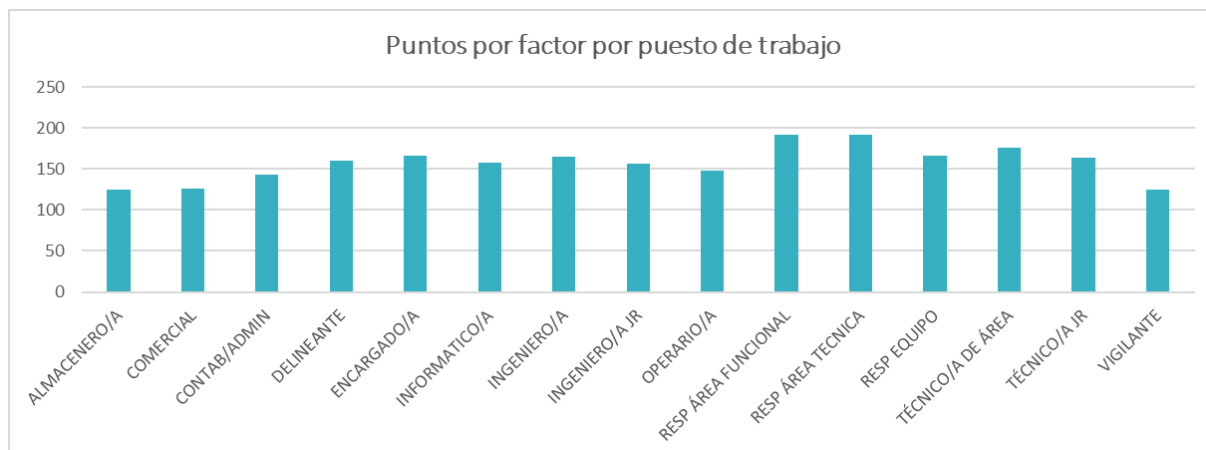
PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN
ALMACENERO/A	124,5
COMERCIAL	126
CONTAB/ADMIN	142,75
DELINEANTE	160,25
ENCARGADO/A	165,75
INFORMATICO/A	157,5
INGENIERO/A	165,5
INGENIERO/A JR	156,75
OPERARIO/A	148
RESP ÁREA FUNCIONAL	191,25
RESP ÁREA TECNICA	191,25
RESP EQUIPO	165,75
TÉCNICO/A DE ÁREA	176,25
TÉCNICO/A JR	164
VIGILANTE	124,5

Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo

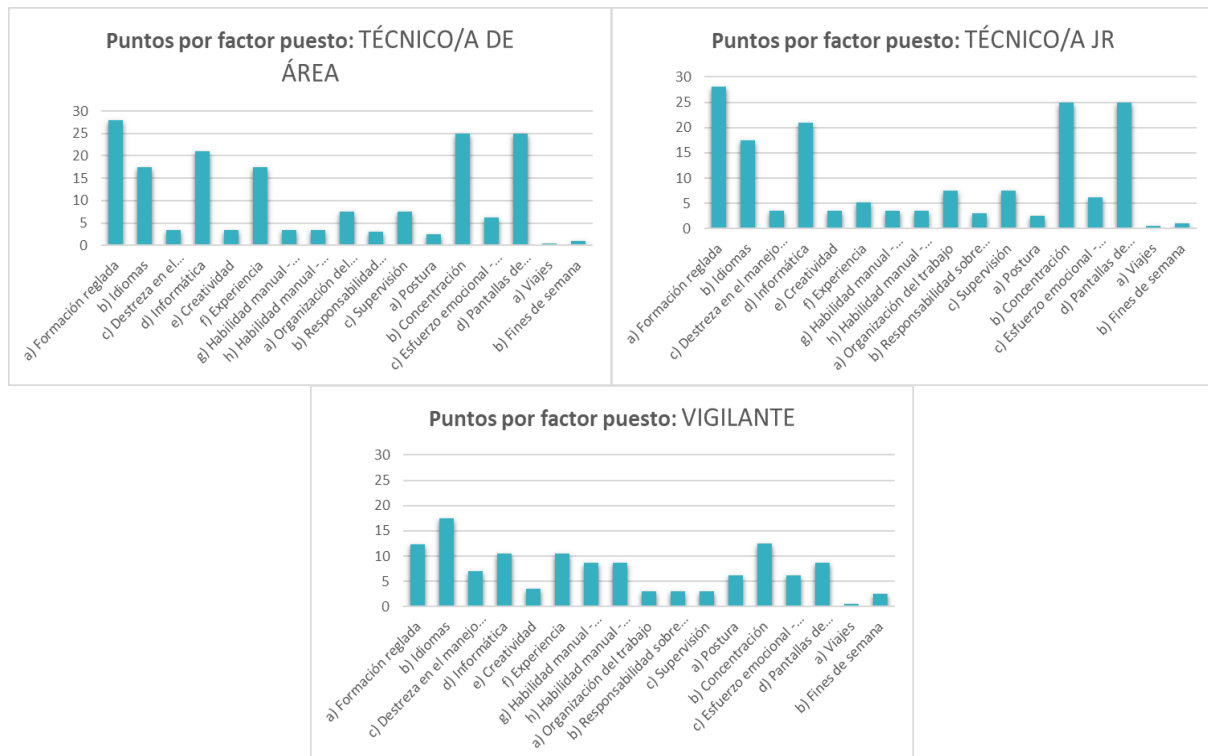
A continuación, anotamos el cálculo de la asignación salarial por puntos del sistema de valoración de puestos de trabajo para la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L., SL. **El valor de 1 punto corresponde a 175€.**

PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN	Salario x puntos
ALMACENERO/A	124,5	21.788 €
COMERCIAL	126	22.050 €
CONTAB/ADMIN	142,75	24.981 €
DELINEANTE	160,25	28.044 €
ENCARGADO/A	165,75	29.006 €
INFORMATICO/A	157,5	27.563 €
INGENIERO/A	165,5	28.963 €
INGENIERO/A JR	156,75	27.431 €
OPERARIO/A	148	25.900 €

RESP ÁREA FUNCIONAL	191,25	33.469 €
RESP ÁREA TECNICA	191,25	33.469 €
RESP EQUIPO	165,75	29.006 €
TÉCNICO/A DE ÁREA	176,25	30.844 €
TÉCNICO/A JR	164	28.700 €
VIGILANTE	124,5	21.788 €



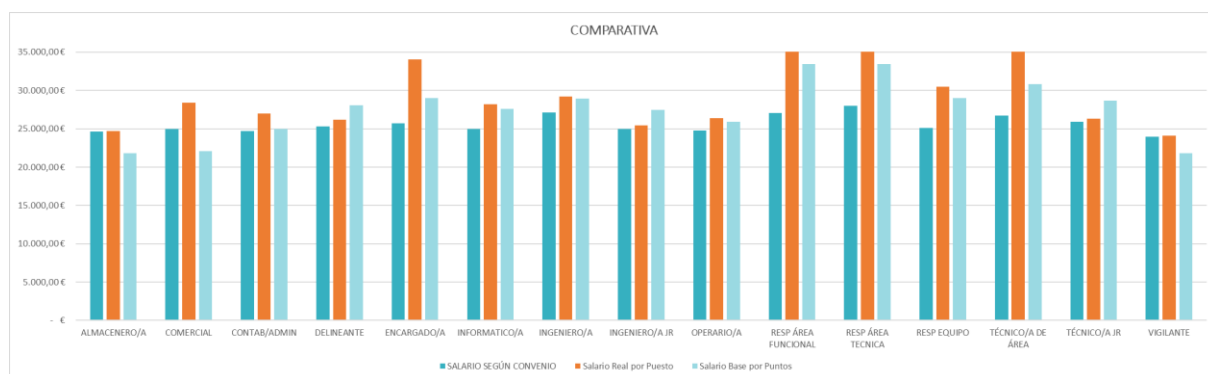




Comparativa de salarios

A continuación, desglosamos los valores comparativos de los salarios para cada puesto de e trabajo comparándolos entre el salario real y según el SVPT:

Puesto de trabajo	SALARIO SEGÚN CONVENIO	Salario Real por Puesto	Salario Base por Puntos
ALMACENERO/A	24.643,35 €	24.669,85 €	21.788 €
COMERCIAL	24.980,82 €	28.373,34 €	22.050 €
CONTAB/ADMIN	24.715,04 €	26.974,39 €	24.981 €
DELINEANTE	25.296,13 €	26.161,43 €	28.044 €
ENCARGADO/A	25.716,54 €	34.080,07 €	29.006 €
INFORMATICO/A	24.947,58 €	28.210,90 €	27.563 €
INGENIERO/A	27.126,68 €	29.233,50 €	28.963 €
INGENIERO/A JR	24.980,82 €	25.438,58 €	27.431 €
OPERARIO/A	24.784,35 €	26.367,65 €	25.900 €
RESP ÁREA FUNCIONAL	27.036,44 €	36.773,68 €	33.469 €
RESP ÁREA TECNICA	27.998,55 €	51.082,13 €	33.469 €
RESP EQUIPO	25.099,06 €	30.484,95 €	29.006 €
TÉCNICO/A DE ÁREA	26.727,21 €	38.470,22 €	30.844 €
TÉCNICO/A JR	25.926,74 €	26.330,26 €	28.700 €
VIGILANTE	23.968,42 €	24.111,52 €	21.788 €



El sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones se basa en criterios comunes a los trabajadores y a las trabajadoras, y se establece de forma que excluye las discriminaciones por razón de sexo, no detectándose barreras internas en el acceso al empleo por cuestiones de género.

■ Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Denominación de puestos	Mujeres	%	Hombres	%
ALMACENERO/A	0	0%	3	1%
COMERCIAL	1	0%	1	0%
CONTAB/ADMIN	9	4%	5	2%
DELINEANTE	3	1%	0	0%
ENCARGADO/A	0	0%	9	4%
INFORMATICO/A	0	0%	2	1%
INGENIERO/A	0	0%	7	3%
INGENIERO/A JR	0	0%	1	0%
OPERARIO/A	1	0%	130	65%
RESP ÁREA FUNCIONAL	2	1%	6	3%
RESP ÁREA TECNICA	0	0%	4	2%
RESP EQUIPO	0	0%	8	4%
TÉCNICO/A DE ÁREA	0	0%	6	3%
TÉCNICO/A JR	0	0%	2	1%
VIGILANTE	0	0%	1	0%
TOTAL	16	8%	185	92%

Registro Retributivo

ELECTRICITAT BOQUET, S.L. dispone de un informe de registro retributivo con la finalidad de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de la plantilla y permitir a la organización:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de las mujeres y hombres
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, en el caso de que existan.

- Plantear posibles acciones correctoras para conseguir la igualdad retributiva.

El informe del registro retributivo cumple con las normas generales contempladas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

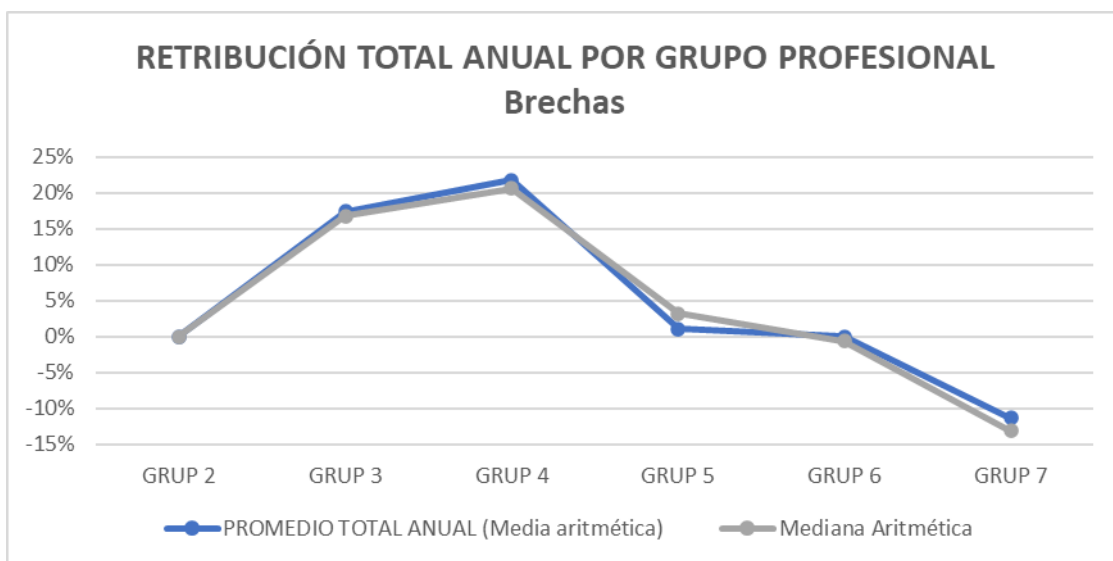
En el informe de registro retributivo se recogen los resultados y gráficas asociadas a los diferentes apartados:

BRECHA GENERAL de la empresa.

En la brecha general de la empresa aparecen **brechas inferiores al 10%**: concretamente, del 0% en el promedio y del 1% en la mediana, a favor de la mujer; en la brecha general real. Y en la brecha equiparada, del 8% en el promedio y del 2% en la mediana, ambas a favor de los hombres.

Aunque ello indica que la empresa cumple con la normativa vigente en materia de igualdad no llegando al 25% de brecha general, se pasa a ver más en detalle las brechas.

RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL (armonizada al 100% de horas del periodo) por grupo profesional.



Observamos que el grupo profesional GRUP 3 presenta una brecha del 17% en su promedio y del 17% en su mediana, a favor de los hombres.

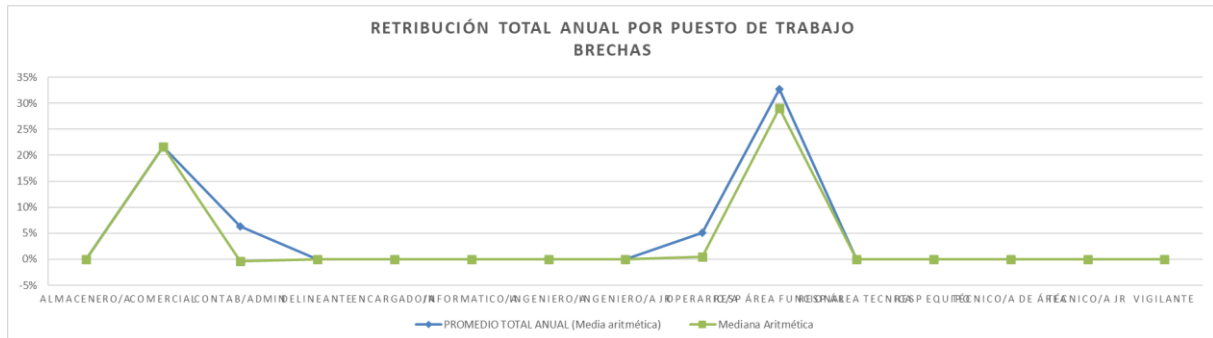
Observamos que el grupo profesional GRUP 4 presenta una brecha del 22% en su promedio y del 21% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 5 presenta una brecha del 1% en su promedio y del 3% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 6 presenta una brecha del 0% en su promedio y del 1% en su mediana, a favor de las mujeres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 7 presenta una brecha del 11% en su promedio y del 13% en su mediana, a favor de las mujeres.

RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL (armonizada al 100% de horas del periodo) por puesto de trabajo.



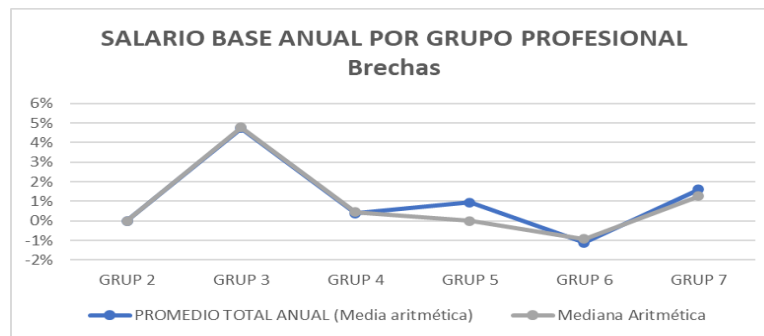
Observamos que el puesto de trabajo COMERCIAL presenta una brecha del 22% en su promedio y del 22% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo CONTAB/ADMIN presenta una brecha del 6% en su promedio y del 0% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo OPERARIO/A presenta una brecha del 5% en su promedio y del 0% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo RESP ÁREA FUNCIONAL presenta una brecha del 33% en su promedio y del 29% en su mediana, a favor de los hombres.

SALARIO BASE ANUAL (armonizada al 100% de horas del periodo) por grupo profesional.



Observamos que el grupo profesional GRUP 3 presenta una brecha del 5% en su promedio y su mediana, a favor de los hombres.

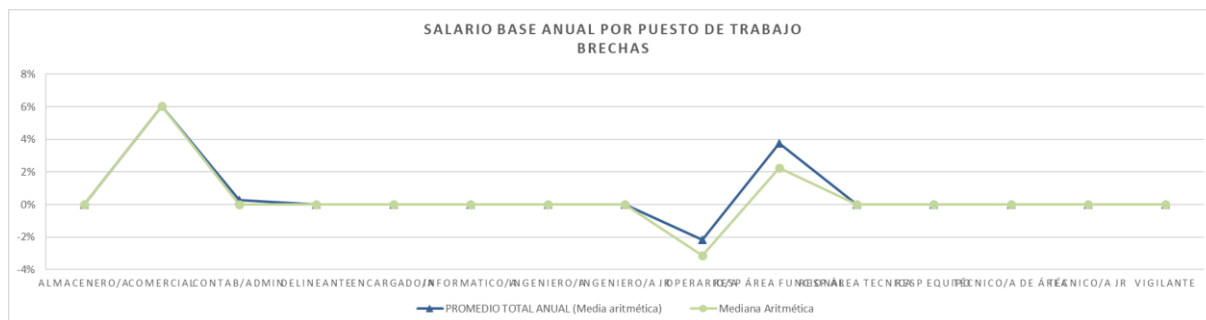
Observamos que el grupo profesional GRUP 4 no presenta brechas en el salario base.

Observamos que el grupo profesional GRUP 5 presenta una brecha del 1% en su promedio, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 6 presenta una brecha del 1% en su promedio y mediana, a favor de las mujeres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 7 presenta una brecha del 2% en su promedio y del 1% en su mediana, a favor de los hombres.

SALARIO BASE ANUAL (armonizada al 100% de horas del periodo) por puesto de trabajo.



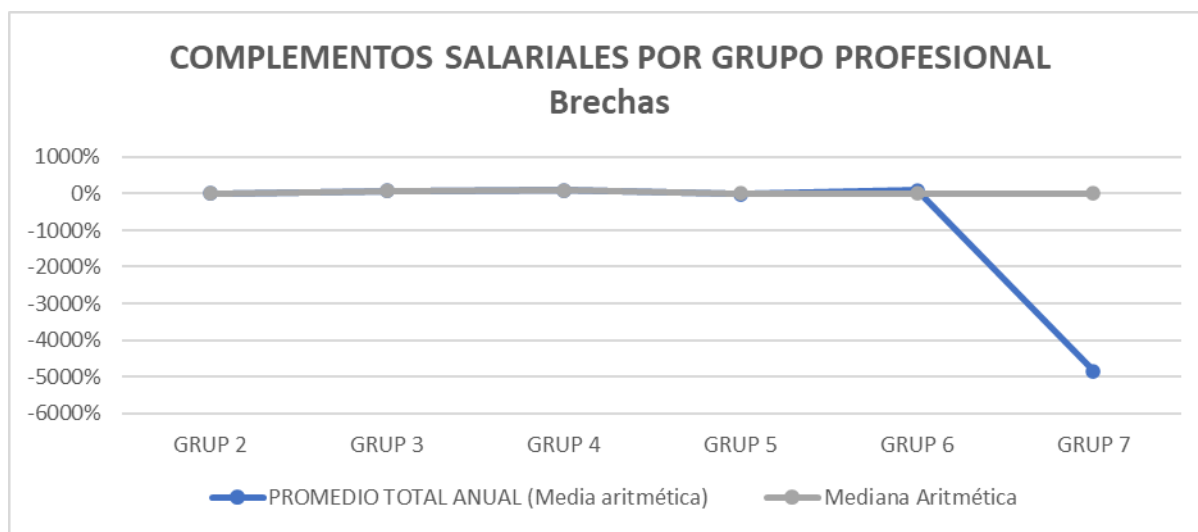
Observamos que el puesto de trabajo COMERCIAL presenta una brecha del 6% en su promedio y mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo CONTAB/ADMIN no presenta brechas.

Observamos que el puesto de trabajo OPERARIO/A presenta una brecha del 2% en su promedio y del 3% en su mediana, a favor de las mujeres.

Observamos que el puesto de trabajo RESP ÁREA FUNCIONAL presenta una brecha del 4% en su promedio y del 2% en su mediana, a favor de los hombres.

COMPLEMENTOS SALARIALES (armonizada al 100% de horas del periodo) por grupo profesional.



Observamos que el grupo profesional GRUP 3 presenta una brecha del 75% en su promedio y del 77% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 4 presenta una brecha del 100% en su promedio y del 100% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 5 presenta una brecha del 20% en su promedio, a favor de las mujeres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 6 presenta una brecha del 100% en su promedio, a favor de los hombres.

Observamos que el grupo profesional GRUP 7 presenta una brecha del 4853% en su promedio y del 100% en su mediana, a favor de las mujeres.

COMPLEMENTOS SALARIALES (armonizada al 100% de horas del periodo) por puesto de trabajo.



Observamos que el puesto de trabajo COMERCIAL presenta una brecha del 100% en su promedio y mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo CONTAB/ADMIN presenta una brecha del 33% en su promedio, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo OPERARIO/A presenta una brecha del 100% en su promedio y del 0% en su mediana, a favor de los hombres.

Observamos que el puesto de trabajo RESP ÁREA FUNCIONAL presenta una brecha del 100% en su promedio y mediana, a favor de los hombres.

Resultado auditoría salarial.

ELECTRICITAT BOQUET, S.L. es una empresa con una plantilla estable, pese a las altas y bajas, y con un gran número de puestos de trabajo. En su distribución se observa que la plantilla está muy masculinizada, habiendo solo dos puestos con mayoritaria o exclusivamente mujeres, y uno paritario, de los 15 puestos existentes en la empresa. Estos puestos suelen ser los de administración u oficina, aunque también hay mujeres en jefaturas y de operaria. Por lo que respecta a los hombres, hay un gran número de puestos que ocupan exclusivamente, por lo que solo hay 4 puestos de trabajo que presenten plantilla de ambos sexos, y por lo tanto, que puedan presentar algún tipo de brecha. En los grupos profesionales, en cambio, menos en el GRUP 2, el resto presentan plantilla mixta.

Entrando en el análisis salarial, la mayor parte de brechas en los grupos salariales surgen por los distintos de puestos de trabajo dentro de una misma categoría, es decir, se están comparado personas que desempeñan distintas funciones, pero están, por convenio, en los mismos grupos. Eso crea, que, en la comparación de sus salarios, los complementos, pero también el propio salario base, creen desviaciones. La principal diferencia, es que más allá del propio salario según convenio que percibe cada grupo, estamos comparando personal con antigüedades y bonificaciones muy distintas, cosa que, al mezclarlo con puestos de trabajo distintos, se generan brechas mucho más acentuadas.

En cambio, en los puestos de trabajo, ya se observa una gran reducción en la mayoría de las brechas, que son causadas principalmente por las diferencias de antigüedad, funciones o responsabilidad. También se da una importante diferencia en las mejoras de productividad, y las horas extras, por lo que las brechas en complementos, que recogen las principales desviaciones son mucho mayores, y afectan directamente la retribución total. Cabe destacar, que las desviaciones de los comerciales se dan por las bonificaciones por ventas, mientras que en Responsables de áreas funcionales se dan, no solo por responsabilidades y funciones específicas que tienen algunos hombres, sino también por la gran diferencia de antigüedad que tienen muchos de ellos frente a las mujeres, que al ser dos, la desviación les favorece a ellos. En Operario/as sucede una situación parecida, al haber una sola mujer frente 130 hombres, hace que la comparación salga descompensada, añadiendo además que mucho del personal de este grupo no ha trabajado el 100% del año; cosa que genera que se magnifiquen las desviaciones. Por último, en Contable/Administración se comparan personas de distinto grupo profesional, por lo que

juntándolo con los complementos por responsabilidad, funciones especiales y la antigüedad, se generan desviaciones tanto en complementos como en la retribución total.

Finalmente, se concluye que la mayor parte de desviaciones derivan de las funciones específicas, bonificaciones por producción y la antigüedad de la plantilla, pero también de la armonización que podría haber polarizado algunas comparaciones. Por lo que en general, no se aprecia que haya ninguna discriminación de género, directa o indirecta, en la empresa, cumpliendo así las directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Aun así, se recomendaría, la revisión periódica de los salarios y sus complementos; así como de los grupos profesionales del personal, a fin de asegurar que las percepciones salariales recibidas cumplen con las distintas normativas.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. Actualmente ELECTRICITAT BOQUET, S.L. no dispone de una política retributiva definida.
2. El sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones se basa en criterios comunes a los trabajadores y a las trabajadoras, y se establece de forma que excluye las discriminaciones por razón de sexo, no detectándose barreras internas en el acceso al empleo por cuestiones de género, aunque, pese a la gran masculinización de la empresa, haya puestos que tienden a la feminización como administración.
3. La mayor parte de brechas surgen por la variación de puestos de trabajo en los grupos profesionales, es decir, se están comparado personas que desempeñan distintas funciones, pero están, por convenio, en los mismos grupos. En el caso de los puestos, se está comprando personas con antigüedades y pluses específicos del puesto de trabajo o la jornada, con el resto que no los percibe o en menor medida, o igual que en el caso anterior, la variedad de grupos profesionales en un mismo puesto.
4. En general se aprecia que las retribuciones siguen la dinámica general de la empresa. No se aprecian que haya retribuciones distintas por ser hombre o mujer, mientras se lleve a cabo el mismo trabajo. Las únicas diferencias apreciables son las distintas antigüedades del personal y los bonos de productividad que se reciben algunos puestos.
5. Por todo, no se aprecia que haya ninguna discriminación de género, directa o indirecta, en la empresa, cumpliendo así las directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Se establecen las siguientes mejoras:
 - a. Definir claramente la causa o justificación de retribuciones distintas dentro del mismo grupo profesional o puesto de trabajo; atendiendo siempre a razones objetivas y proporcionadas a la correcta situación de cada profesional.
 - b. Fijar un control anual de las tablas retributivas de toda la plantilla para detectar y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
 - c. Revisar la clasificación profesional de forma periódica, a fin de evitar la categorización incorrecta del personal en un grupo profesional que no le corresponda.

2.7.- CONDICIONES DE TRABAJO

En lo relativo a esta área de análisis se debe recopilar información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal de ELECTRICITAT BOQUET, S.L., incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral. Este ámbito cumple con el apartado 4 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

En concreto, se han valorado datos relativos a:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel formativo.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. La distribución de contratos en la empresa sigue un patrón similar al de las incorporaciones, siendo el contrato temporal a tiempo completo el más abundante, tanto en hombres como en mujeres.
2. La mayor parte de la plantilla, ya sean hombres o mujeres, tiene una antigüedad inferior al año, aunque en hombres hay una distribución similar en el resto de franja, y en las mujeres a partir

de los tres años.

3. Dada la distribución de género en la empresa, resulta comprensible la disparidad entre el uso de permisos y bajas de los que hacen usos hombres y mujeres dado que ellos representan el 90% de la plantilla, por lo que es más probable que haya más bajas entre la plantilla masculina que la femenina.
4. Se observan que hay mecanismos de conciliación laboral más allá de lo contemplado en el convenio colectivo, como por ejemplo facilitar las jornadas reducidas, la flexibilidad de horarios, adaptar la jornada con el horario escolar y el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan.
5. Teniendo en cuenta la realidad empresarial, solicitar una reducción de jornada laboral no debería afectar de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía, ya sea en el desempeño del propio trabajo o para posibles promociones.
6. Son propuestas de mejoras:
 - a. Implantar un procedimiento de “entrevista de salida” que aporte datos cualitativos, con el fin de conocer los motivos de la baja, siempre que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias o dimisión).
 - b. Establecer un protocolo de desconexión digital.

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral en ELECTRICITAT BOQUET, S.L..

Ha sido preciso analizar y valorar información sobre:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.
- Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...

Este ámbito cumple con el apartado 5 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

También se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se revisa si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Además, se analizan las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. La empresa dispone, aparte, de las medidas de conciliación previstas reglamentariamente, distintos tipos de conciliación para la plantilla, como la flexibilidad de jornadas, bolsas de horas y ampliación de permisos.
2. Se observa que la demanda de permisos, excedencias y reducciones de jornada con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral no afecta la situación profesional del o la demandante dentro de la compañía, y en los casos en los que se demanda, se analizan y se conceden siempre que sean viables.
3. No se ha realizado ningún estudio adicional que aborde el género en relación con la propia evaluación de riesgos laborales, aunque se hacen sensibilizaciones por parte de la empresa.
4. No se constatan implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales específicamente a mujeres, aunque no se perciben necesarias.
5. Se contemplan como propuestas de mejora:
 - a. Establecer circulares anuales, o periódicas recordando las medidas de conciliación

2.9.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este apartado del diagnóstico, la información está desagregada por sexo, e informa sobre la distribución de la plantilla de ELECTRICITAT BOQUET, S.L., en los puestos de distinto nivel de responsabilidad, en función del sexo para identificar la existencia en su caso de infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Este ámbito cumple con el apartado 6 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

Para esto se ha analizado la siguiente información:

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

- La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se han tenido en consideración otros datos analizados en el ámbito de promoción profesional, como son:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Criterios, métodos y procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. Por tanto, el porcentaje de mujeres con personal a cargo es de 1% de la plantilla general, frente al 16% de los hombres con responsabilidad; que si pasamos a analizarlo en sus respectivas plantillas pasa al 13% de la plantilla femenina, versus, el 17% de la plantilla masculina.
2. Dada la gran presencia de hombre en la empresa, que haya mujeres en jefaturas superiores indica un proceso por el que cabe esperar que con la introducción de más mujeres en plantilla los porcentajes tiendan a la paridad.
3. En los últimos 2 años, se han dado acciones de promoción de mujeres en los casos de jubilación y en dirección, por lo que, más allá de la propia masculinización del sector que genera un mayor número de hombres en la empresa no se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa que requieran de más medidas o acciones.
4. Las propuestas de mejora son las siguientes:
 - a. Fomentar la inclusión de mujeres en los puestos con responsabilidad.
 - b. Hacer un control de las mujeres y hombres que ascienden en la empresa, para futuras revisiones.

2.10.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En este punto se ha comprobado la existencia de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se ha analizado si en la empresa ELECTRICITAT BOQUET, S.L. se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo. Este ámbito cumple con el apartado 7 del Anexo del Real Decreto 901/2020.

El diagnóstico incluye una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El protocolo contempla:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

A continuación, se resumen las conclusiones y las propuestas de mejora derivadas del Diagnóstico de Igualdad:

1. ELECTRICITAT BOQUET, S.L. cuenta un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
2. Aunque no se han realizado estudios concretos para detectar posibles situaciones de acoso, está a disposición de la plantilla información específica para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
3. Hay implementando un procedimiento para el proceso de denuncia de este tipo de situaciones.
4. No se han dado casos de acoso sexual o por razón de sexo/género en la empresa.
5. Se indica como propuestas de mejora los siguientes puntos:
 - a. Garantizar el conocimiento y aplicación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - b. Plantear formaciones, circulares u otras medidas de comunicación periódicas sobre el protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo al conjunto de la plantilla.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

3. OBJETIVOS GENERALES

3.- OBJETIVOS GENERALES

Después de los puntos indicados más arriba, ELECTRICITAT BOQUET, S.L. se plantea como objetivos primordiales en el campo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los siguientes:

- ✓ La divulgación entre su plantilla del concepto positivo de la igualdad y del convencimiento de que no deben existir discriminaciones para ninguno de los dos sexos, especialmente en materia laboral y en los aspectos que desarrolla la nueva normativa. Para ello, en el momento oportuno, la organización debe plantearse **distribuir entre toda la plantilla de personal un folleto informativo sobre el tema.**
- ✓ La nueva reglamentación es asimismo muy activa en las disposiciones adicionales en materia Laboral y de Seguridad Social, lo que para la empresa es un reto ir asumiendo en la medida en que se vayan produciendo casos concretos.
- ✓ Promover la aplicación efectiva del **principio de igualdad entre mujeres y hombres**, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- ✓ **Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.
- ✓ Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, **promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar** de las trabajadoras y los trabajadores de la organización, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- ✓ Fomentar la realización de **acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.**
- ✓ **Eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen**, a partir de su evaluación por puesto, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.
- ✓ Promover condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual o por razón de sexo.**
- ✓ Establecer **canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.**



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

4. ACCIONES POSITIVAS

4.- ACCIONES POSITIVAS

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos, se procede a la definición de las ACCIONES POSITIVAS para implantar las medidas pertinentes.

Se elabora una tabla para cada acción positiva, con el siguiente contenido:

1. **Acción Positiva:** Se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
2. **Prioridad:** Se determina una Prioridad de Actuación en función de la magnitud o importancia de la desigualdad y el nivel de afectación del trabajador. Es importante tener en cuenta que en ocasiones el plazo de cumplimiento variará en función de las condiciones de aplicación (económicas, organizativas, etc.) por lo que la prioridad marca el inicio de la Acción Positiva.
3. **Responsable:** Se asigna un responsable encargado del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
4. **Plazo de ejecución:** Es la temporalización de las Acciones Positivas, estableciendo el inicio de las mismas en función de la prioridad otorgada. Este ítem se relaciona con la planificación.
5. **Recursos materiales y económicos:** Se establecen los presupuestos orientativos que cada acción positiva necesitará para su consecución.
6. **Control de Ejecución:** Implica el seguimiento de la ejecución de las Acciones Positivas y el control de que se han llevado a cabo, colocando en la casilla de Control de Ejecución la fecha de consecución de la Acción Positiva.



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

ÁREA DE MEJORA		1.CONDICIONES GENERALES			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
1.1 Hacer una circular para el personal detallando la aprobación e implementación del Plan de Igualdad.	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - MARKETING	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	1 AÑO	¿Se ha hecho alguna circular?
1.2 Establecer algún tipo de publicación en redes y la web sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la implementación del Plan.	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - MARKETING	Recursos materiales: conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del tiempo invertido de las personas responsables.	1 AÑO	¿Qué publicaciones se han hecho? ¿Cuántas han sido y por qué medios se han difundido?

ÁREA DE MEJORA		2.COMUNICACIÓN NO SEXISTA			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
2.1 Publicación de una guía para el uso de un lenguaje no sexista y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la empresa.	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	Durante los primeros 2 años	¿Se ha facilitado la guía? ¿En qué departamentos?

ÁREA DE MEJORA		3.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
3.1 Establecer un guion para las entrevistas de selección de personal	MEDIA-BAJA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales,	6 MESES-1 AÑO	¿Se ha elaborado el guion? ¿Se usa?



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

			coste del tiempo invertido de las personas responsables.		
--	--	--	--	--	--

ÁREA DE MEJORA	4.FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA				
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
No hay acciones en este ámbito	-	-	-	-	-

ÁREA DE MEJORA	5.PROCESO DE PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL				
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
No hay acciones en este ámbito	-	-	-	-	-

ÁREA DE MEJORA	6.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS				
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
6.1 Establecer una política salarial en la que se definan las causas o justificaciones de las distintas percepciones salariales.	ALTA	RR.HH.	Recursos materiales: conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del tiempo invertido de las personas responsables.	4 AÑOS	¿Hay algún documento que recoja la política salarial de la empresa?
6.2 Fijar un control anual de las tablas retributivas de toda la plantilla para detectar y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, y para controlar la correcta clasificación del personal.	ALTA	RR.HH.	Recursos materiales: conexión a internet y a los datos salariales. Recursos económicos: coste del tiempo invertido de las personas responsables.	ANUAL	¿Se han presentado las revisiones en el seguimiento anual del Plan de Igualdad?

ÁREA DE MEJORA	7.CONDICIONES DE TRABAJO				
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
7.1 Implantar un procedimiento de “entrevista de salida” que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias o dimisión).	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del material de	6 MESES	¿Se ha elaborado el procedimiento? ¿Se ha usado en alguna ocasión?



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

			oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.		
7.2 Establecer un protocolo de desconexión digital	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del tiempo invertido de las personas responsables.	6 MESES	¿Se ha hecho o implementado algún protocolo de desconexión?

ÁREA DE MEJORA		8.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
8.1 Establecer circulares anuales, o periódicas recordando las medidas de conciliación	BAJA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	ANUAL	¿Se ha hecho alguna publicación?

ÁREA DE MEJORA		9.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
9.1 Hacer un control de las mujeres y hombres que ascienden en la empresa, para futuras revisiones.	BAJA	RR.HH.	Recursos materiales: conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del tiempo invertido de las personas responsables.	ANUAL	¿Se ha presentado el control en el seguimiento anual del Plan de Igualdad?



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

ÁREA DE MEJORA	10.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO				
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
10.1 Difundir circulares o comunicaciones sobre el protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo al conjunto de la plantilla, para garantizar su conocimiento general.	MEDIA	AGENTE DE IGUALDAD - RR.HH.	Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	ANUAL	¿Se han hecho comunicaciones? ¿Cuántas?

CALENDARIO DE ACCIONES:

	2024	2025	2026	2027
ACCIÓN 1.1				
ACCIÓN 1.2				
ACCIÓN 2.1				
ACCIÓN 3.1				
ACCIÓN 6.1				
ACCIÓN 6.2				
ACCIÓN 7.1				
ACCIÓN 7.2				
ACCIÓN 8.1				
ACCIÓN 9.1				
ACCIÓN 10.1				

	PRIORIDAD BAJA
	PRIORIDAD MEDIA
	PRIORIDAD ALTA

5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

5.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

ELECTRICITAT BOQUET, S.L. acuerda con la representación de los trabajadores establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, en los términos que a continuación se detallan.

La finalidad perseguida es la de la transparencia en la información facilitada por ELECTRICITAT BOQUET, S.L. a la representación de los trabajadores, al objeto de conocer la evolución del Plan y en su caso, colaborar en su mejora.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 21 de diciembre del 2027 iniciándose los trabajos de negociación del siguiente Plan de Igualdad, siempre que sea posible, con una antelación de 6 meses antes del fin de la vigencia del presente Plan.

En todo caso, las partes se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el presente Plan de igualdad para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad prevista en el apartado 6.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, con el objeto de evaluar su impacto. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico de igualdad en caso de que resulte necesario.

Del resultado de dichas revisiones se elaborará una Memoria Anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas por la Comisión de Igualdad. Así mismo se realizará un informe final a la finalización de la vigencia del presente Plan de igualdad.

El seguimiento del Plan de igualdad y de las líneas de actuación contenidas en el mismo, se llevará a cabo a través de la persona designada como Agente de Igualdad y de la Comisión de igualdad.

Modificación y resolución de posibles discrepancias

Conscientes de que las medidas contenidas en este Plan de Igualdad, así como las condiciones que las han generados, pueden variar durante la vigencia de este, se establece el proceso para proceder con cualquier posible modificación de medidas y para solventar los desacuerdos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las acciones propuestas inicialmente y sus modificaciones.

Se establece que para proceder con cualquier añadido o modificación de las presentes medidas del Plan de Igualdad, se deberá convocar a la Comisión de Igualdad, con la antelación establecida, y siendo necesaria la participación del y de la Agente de Igualdad; en la convocatoria se comunicará el propósito de la reunión y los puntos que se tratarán.

Las modificaciones o ampliaciones de las medidas presentes en este Plan deberán ser aprobados por toda la Comisión de Igualdad, siendo necesario presentar una debida justificación para el cambio mediante los indicadores o los resultados de las evaluaciones pertinentes. Todo ello se verá reflejado mediante la redacción del acta de la reunión que deberá estar firmada por todos los presentes, y se tendrá en cuenta para las futuras reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad.

Si surgiesen discrepancias o desacuerdos durante el transcurso de la evaluación, seguimiento o



PLAN DE IGUALDAD

Fecha:
DICIEMBRE 2023

modificación del Plan, sin que estas lleguen a una resolución dentro de la propia Comisión de Igualdad, las distintas partes pueden buscar asesoramiento externo en ámbito de Igualdad; acudir a los procedimientos y órganos de mediación de la comunidad autónoma de Catalunya, si se considera necesario o si el asesoramiento externo no ha aportado soluciones satisfactorias a la situación; o, acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.

En todo caso, cualquier acción que modifique o amplie el presente Plan de Igualdad quedará reflejado mediante la documentación firmada por los y las integrantes de la Comisión de Igualdad correspondiente y se adjuntará a las revisiones anuales del Plan.



6. COMISIÓN DE IGUALDAD

6.- COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es el órgano que da cumplimiento a los objetivos del Plan de Igualdad, estando constituida de forma paritaria por la representación legal de los trabajadores y por la organización. En la composición de esta se velará por que el mayor número de segmentos de la organización estén representados en ella, así como por la presencia de mujeres en su seno.

La Comisión trabajará a partir de reuniones planificadas en su correspondiente calendario, aprobado para cada año. Además de las reuniones ordinarias, podrán celebrarse reuniones extraordinarias a solicitud de una de las partes, cuando la importancia de un asunto así lo requiera y con un preaviso de 15 días de antelación.

Para la adopción de acuerdos válidos, será necesario el consenso de las partes, Si no lo hay, el asunto se someterá a votación que habrá de acordarse por mayoría simple.

Objetivos de la Comisión de Igualdad

Los objetivos de la Comisión son los que se relacionan a continuación:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional a todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que se puedan dar en la Empresa.
- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional en nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del Departamento de Recursos Humanos cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género, el acoso sexual y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente en cada momento y a la realidad social, fomentando el uso de los derechos de conciliación entre los hombres. La consecución de estos nuevos derechos será de igual aplicación para las parejas de hecho.
- Consideración de las situaciones específicas de las mujeres embarazadas con riesgo durante el embarazo.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad, con especial incidencia en:
 - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre igualdad.
 - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan.
 - Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en ELECTRICITAT BOQUET, S.L. y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Aclarar aquellos puntos del Plan de Igualdad que sean susceptibles de interpretación.

- Realizar, con la periodicidad que se acuerde, un informe de seguimiento de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.
- Proponer revisiones y/o nuevos redactados del Plan de Igualdad, con el fin de mejorar su aplicación.
- Colaborar con la Dirección de ELECTRICITAT BOQUET, S.L. en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión para el desempeño de sus funciones será:

- Promociones y ascensos.
- Distribución de la plantilla.
- Contratos temporales.
- Reducciones de jornada.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Flexibilidad horaria.
- Permisos especiales no retribuidos.
- Horas de lactancia.
- Excedencias.
- Vacaciones.
- Protección durante el embarazo y la lactancia.

Se elaborará una Memoria Anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas por dicha Comisión.

La Comisión de Igualdad de HOSAMA, S.L. estará formada por un número paritario de representantes de la empresa y de representantes de la plantilla; realizando reuniones de seguimiento anuales, junto con los y las Agentes de Igualdad.

Un equipo técnico externo asesorará al Comité de Igualdad de HOSAMA, S.L. durante el proceso de seguimiento, revisión y evaluación de las acciones positivas aprobadas en el Plan de Igualdad, si así se establece y considera oportuno.



7. ANEXOS

ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ANEXO II: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

ANEXO III: ACTA DE FIRMA DE APROBACIÓN DEL PLAN