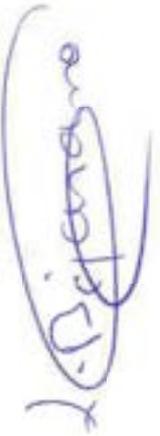
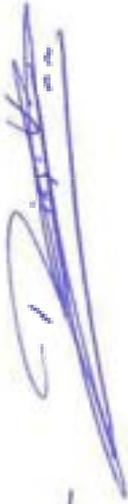




# Plan de Igualdad 2023 - 2027

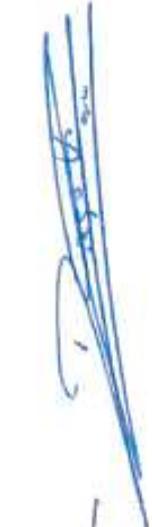


## Índice

1.- Introducción.....	3
2.- Partes que lo conciertan .....	5
3.- Estructura .....	5
4.- Diagnóstico .....	6
5.- Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan .....	26
6.- Objetivos del Plan de Igualdad y Medidas Actuación.....	26
7.- Seguimiento y Evaluación: .....	32
8.- Procedimiento de resolución de Conflictos: .....	34
9.- Firma y aprobación del Plan de Igualdad.....	34
10.- Calendario de Implantación .....	35

## 1.- Introducción

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	NETEGES CORAL SL
NIF	B59129577
Domicilio social	C/ MAESTRAT, 9 (08225) TERRASSA
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	1990
Responsable de la Entidad	
Nombre	SANDRA VÁZQUEZ CASAS
Cargo	ADMINISTRADORA
Telf.	93 735 67 77
e-mail	Sandra.vazquez@netegescoral.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	SANDRA VÁZQUEZ CASAS
Cargo	ADMINISTRADORA
Telf.	93 735 67 77
e-mail	Sandra.vazquez@netegescoral.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Limpieza de Edificios y Locales
CNAE	8121
Descripción de la actividad	Actividades de limpieza
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Barcelona
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres 342 Hombres 50 Total 392
Centros de trabajo	C/ MAESTRAT, 9 (08225) TERRASSA
Facturación anual (€)	6.075.000€



### La Empresa

Neteges Coral es una empresa constituida en Terrassa con más de 40 años de experiencia en el sector de los servicios de limpieza y consumibles.

Ofrecemos servicios de limpieza de mantenimiento para todo tipo de instalaciones, así como servicios puntuales de limpieza técnica especializada.

### Misión y Valores



La empresa está enfocada en la especialización de los sectores, acumulando una amplia experiencia en el sector sanitario, farmacéutico, educativo y deportivo, esta distinción nos permite conocer las necesidades y prioridades que cada centro para aportar las soluciones adecuadas y ofrecer un el mejor exclusivo a cada cliente.

Los valores que definen Neteges Coral son:

La honestidad y honradez empresarial en los métodos y formas de trabajo de la compañía y de todos sus empleados, tanto interna como externamente.

Estamos en constante evolución para adaptarnos a nuevos retos y aplicar la sostenibilidad como principio en el desarrollo de nuestros servicios.

### Calidad y fidelización



La política de recursos humanos nos permite contar con un equipo de personas motivadas y enfocadas en todo momento en alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente.

La solvencia financiera de Neteges Coral es óptima gracias a una política de crecimiento sostenible y basada en la fidelización de nuestra cartera de clientes y clientas, que nos permite obtener unos buenos ratios financieros tanto en liquidez a corto plazo como en solvencia a largo plazo.

### Ámbito Personal, Territorial i Temporal:

- 
- **Ámbito Personal:** el Plan de Igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa. Asimismo, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.
  - **Ámbito Territorial:** El Plan de Igualdad será de aplicación en la provincia de Barcelona. La empresa tiene un único centro de trabajo ubicado en Terrassa, la provincia de Barcelona.
  - **Ámbito Temporal:** el presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el momento de su inscripción en el registro, sustituye al actual I Plan de Igualdad de la compañía y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

## 2.- Partes que lo conciertan

---

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado tanto por representantes de la Compañía como por la parte social integrada por representantes legales de las personas trabajadoras UGT, y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Compañía desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

## 3.- Estructura

---

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora.

Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordaron constituir la Comisión Permanente de Igualdad en base al compromiso adquirido el 9 de febrero de 2023, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en el centro de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

La Constitución se realizó el 6 de marzo de 2023.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en Neteges Coral.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y consensuada, con él se pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 4.- Diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado en base a la información aportada por la empresa y a las respuestas de los cuestionarios facilitados a la plantilla, el resultado de ambos nos permite obtener la información cuantitativa y cualitativa en las diferentes materias a tratar.

### METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el proceso de elaboración del diagnóstico ha sido la recogida de información mediante los cuestionarios publicados por el Ministerio de Igualdad, en nuestro caso con el anexo destinado a empresas feminizadas.

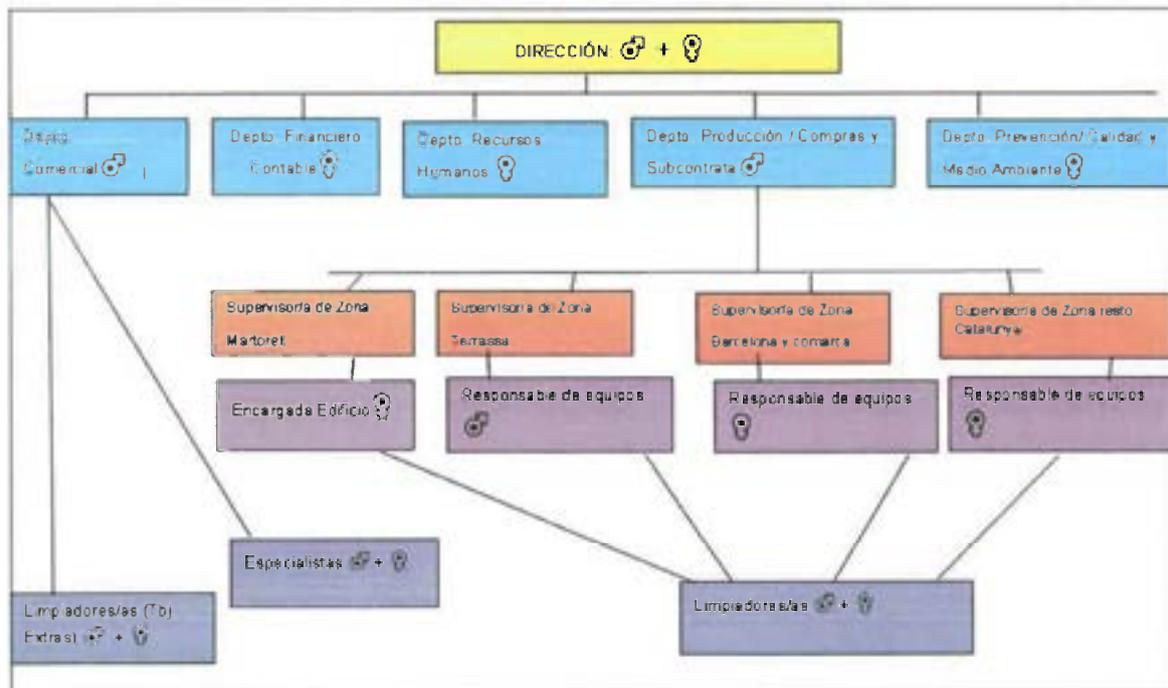
Se ha facilitado una copia del cuestionario a toda la plantilla haciéndolo llegar por correo electrónico o bien entregando una copia del mismo mediante los encargados de zona, para aquella parte de la plantilla que no tenía la facilidad de disponer medios electrónicos o bien no está familiarizada con los mismos.

Los cuestionarios se facilitaron entre el 8 y el 24 de marzo de 2023.

Con la finalidad de preservar el anonimato de las personas que han querido participar en el estudio, los cuestionarios una vez rellenados se han introducido en un sobre y han sido recogidos por cada encargado de zona.

El tratamiento de información se ha realizado entre el 17 y el 25 de abril de 2023, interviniendo en el proceso la Comisión Negociadora.

### ORGANIGRAMA

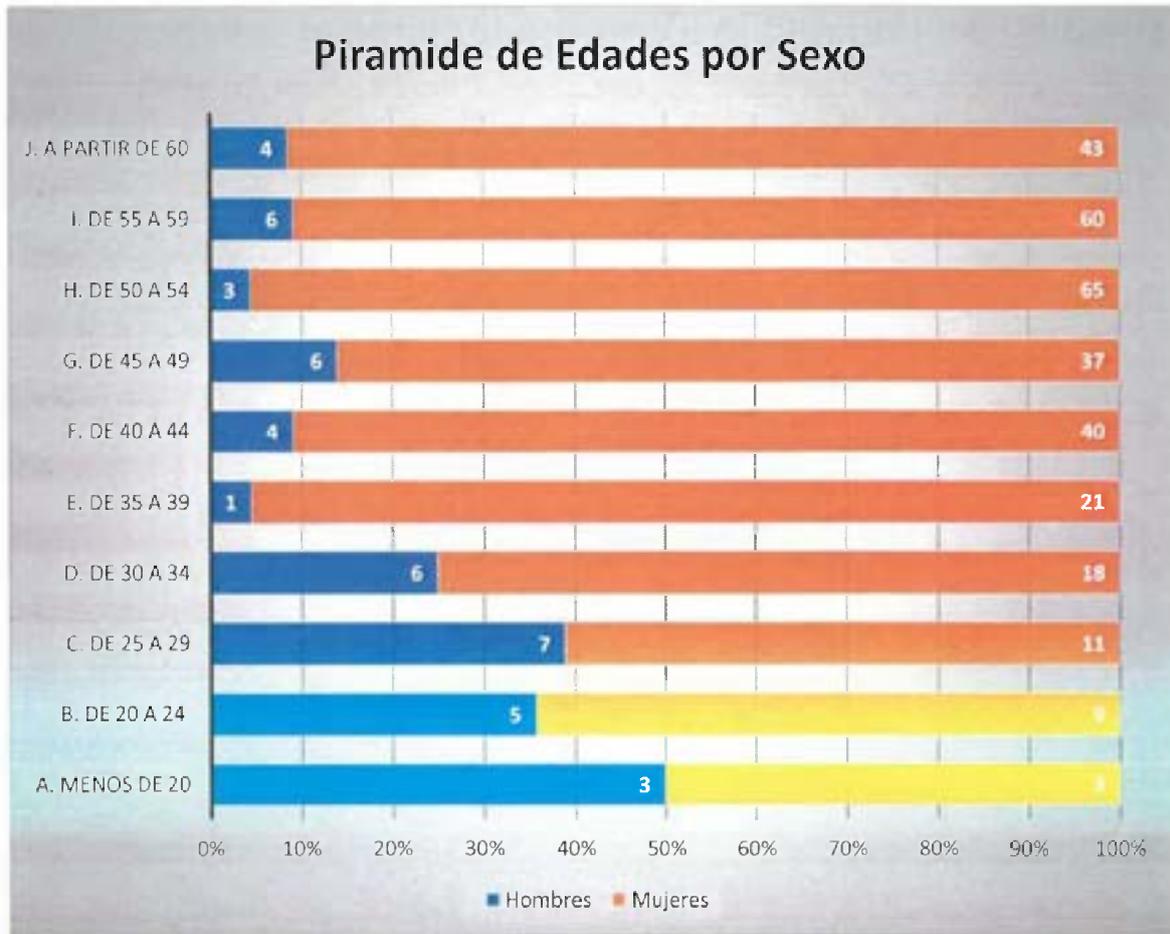


## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA TOTALIAD DE LA PLANTILLA

La empresa actualmente cuenta con una plantilla de 352 personas, de ellas 307 son trabajadoras y 45 trabajadores. El sector de la limpieza es un sector claramente feminizado ya que la personal masculino sólo alcanza el 12,78% de la plantilla.

La Distribución de la plantilla desagregada por sexo y edad es la siguiente:

Tramo	Hombres	Mujeres	Total
a. Menos de 20	3	3	6
b. De 20 a 24	5	9	14
c. De 25 a 29	7	11	18
d. De 30 a 34	6	18	24
e. De 35 a 39	1	21	22
f. De 40 a 44	4	40	44
g. De 45 a 49	6	37	43
h. De 50 a 54	3	65	68
i. De 55 a 59	6	60	66
j. A partir de 60	4	43	47

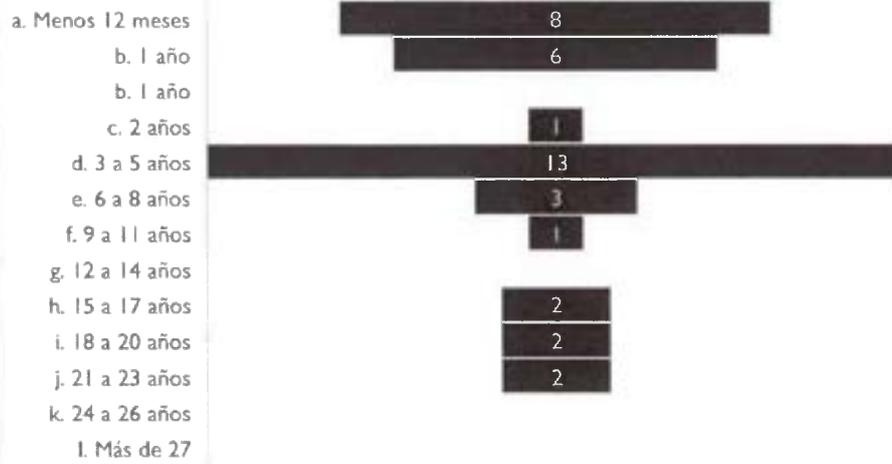


La media de edad en las mujeres es de 48 años, la media de edad de los hombres es ligeramente inferior, 42 años. Respecto a la antigüedad del personal en la organización, comprobamos que:

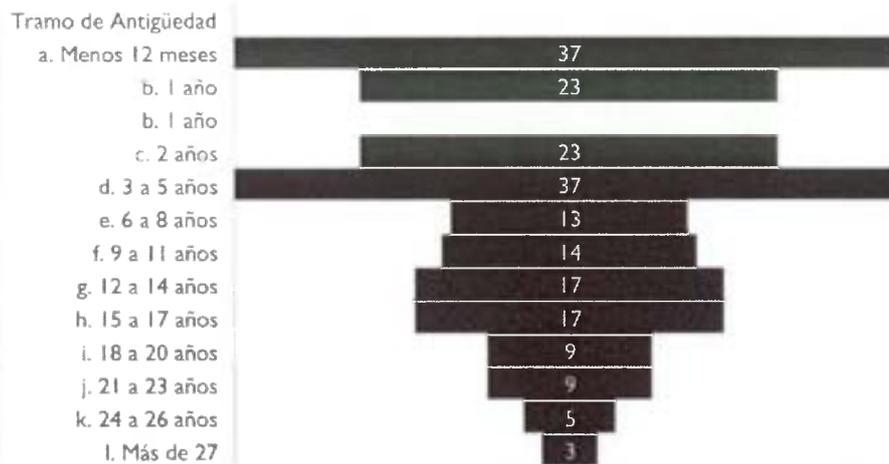
-Personal Masculino: hay tres grandes agrupaciones de personal, hay 14 trabajadores con una antigüedad de un año o menos y 13 trabajadores en la horquilla temporal de 3 a 5 años de antigüedad. La mayor antigüedad acumulada por el personal masculino la observamos en dos trabajadores que llevan en la empresa entre 21 y 23 años.

- Personal Femenino: Al analizar la antigüedad de las trabajadoras comprobamos que, si bien está más repartida entre las diferentes franjas, predomina con 37 trabajadoras el personal con menos de 12 meses de antigüedad e igual que el caso de los trabajadores se repite el número en la franja de 3 a 5 años de antigüedad. En el caso de las trabajadoras a tres trabajadoras con una antigüedad superior a 27 años.

### Antigüedad Personal Masculino



### Antigüedad Personal Femenino



Datos de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad y el tipo de contrato

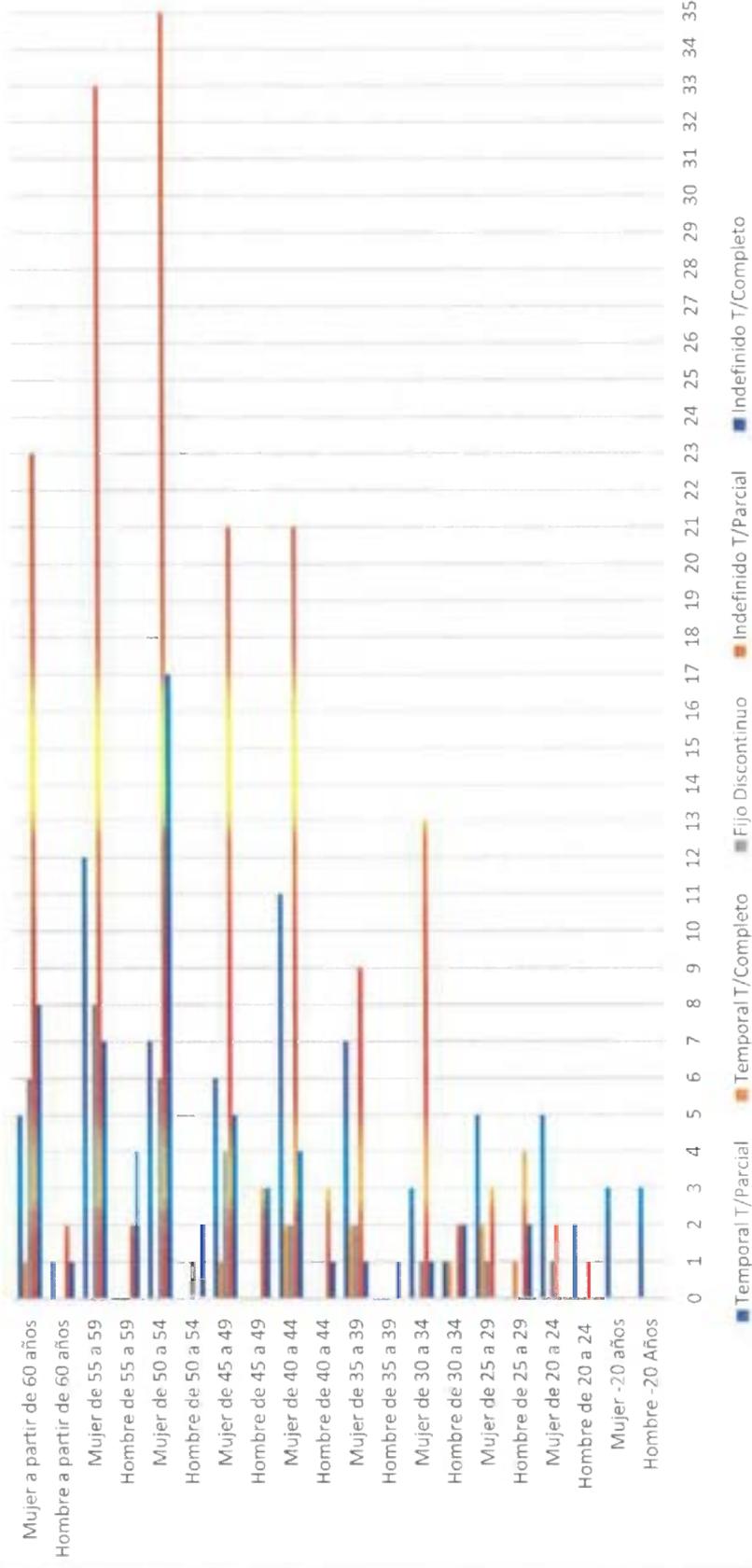
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

	Hombre - 20 Años	Mujer -20 años	Hombre de 20 a 24	Mujer de 20 a 24	Hombre de 25 a 29	Mujer de 25 a 29	Hombre de 30 a 34	Mujer de 30 a 34	Hombre de 35 a 39	Mujer de 35 a 39	Hombre de 40 a 44	Mujer de 40 a 44	Hombre de 45 a 49	Mujer de 45 a 49	Hombre de 50 a 54	Mujer de 50 a 54	Hombre de 55 a 59	Mujer de 55 a 59	Hombre a partir de 60 años	Mujer a partir de 60 años
Indefinido T/Completo	0	0	0	0	2	1	2	1	1	1	1	4	3	5	2	17	4	7	1	8
Indefinido T/Parcial	0	0	1	2	3	13	2	3	0	9	3	21	3	21	0	35	2	33	2	23
Fijo Discontinuo	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2	0	4	0	4	1	6	0	8	0	6
Temporal T/Completo	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1
Temporal T/Parcial	3	3	2	5	0	3	1	0	0	7	0	31	0	6	0	7	0	12	1	5

### Tipo de Contrato por Sexo y Edad



*[Handwritten signature]*

## Promoción, selección y contratación de Personal:

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo (propietarios sociedad)	1	1	50	50
Puestos directivos	2	2	50	50
Supervisores	4	1	80	20
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>63,63</b>	<b>36,37</b>
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	2	0	100	0
Personal técnico (especialista)	2	9	22,22	77,78
Personal operario o no cualificado	331	37	89,94	10,06
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>335</b>	<b>46</b>	<b>87,79</b>	<b>12,21</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>342</b>	<b>50</b>	<b>87,24</b>	<b>12,76</b>

Información sobre los dos últimos procesos de selección y contratación en cargos de responsabilidad:

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2	
	Fecha	12/2021		05/2022	
	Puesto	Supervisor/a		Personal Administración	
		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X
Anuncios	Contenido no sexista	X		X	
	Contenido sexista		X		X
	Candidaturas recibidas	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	Por anuncios	4	3	12	4
	Personas contratadas	1		1	
	Personas responsables de la selección	1	2	2	2

Información sobre los 2 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados.

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2	
	Fecha	02/2023		02/2023	
	Puesto	Limpiador/a en municipio de Sentmenat		Limpiador/a en municipio de Subirats	
		Si	No	Si	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X
	Contenido no sexista	X		X	
	Contenido sexista		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios				
	Por contactos				
	Por servicios de empleo (bolsa empleo ayuntamiento)	6	0	4	0
	De la propia organización				
	Otros				
	<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	Personas contratadas	1	0	1	0
	Personas responsables de la selección	2	0	2	0
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No
			X		X

Información cualitativa relativa a la selección y contratación

	Si	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
Responsables de los departamentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se seleccionan más mujeres que hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Formación:

El nivel de formación para ambos sexos es mayoritariamente un nivel de estudios primarios o secundarios. No se exige una titulación superior ya que el gran volumen de la plantilla se encuentra en la categoría profesional de personal de limpieza. En los puestos de administración y dirección el nivel de formación es superior adecuándose a la especialidad de cada puesto de trabajo.

### Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	30	19	66,70	11	33,30
En el año anterior	34	25	73,53	9	26,47
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona		8		8	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo		8		8	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo		0		0	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Curso Extinción Incendios	5	4	80	1	20
Curso Operador Góndola	4	0	0	4	100
Curso Office 365	6	4	66,66	2	33,34
Curso Seguridad Aviación (limpieza en aeropuertos)	15	11	73,33	4	26,67
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0				
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0				
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	6	4	66,66	2	33,34
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	0				
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0				

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Resumen Auditoria Retributiva:**

Durante el mes de febrero de 2023, la Compañía presentó la auditoría retributiva elaborada por un tercero independiente, con datos salariales del periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2022. Dicho informe se realizó teniendo en cuenta los datos de la empresa, los cuales se recogieron en el documento "Informe de Auditoría".

En cuanto a la metodología utilizada para su elaboración, se ha seguido lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, empleando los siguientes factores para desarrollar el ejercicio de valoración de puestos, con el objetivo de asegurar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- Se ha realizado el ejercicio de valoración de todos los puestos tipo de la empresa a través de los siguientes factores: formación académica, formación específica sobre temática/materia concreta, experiencia, aptitudes, responsabilidad sobre las personas, la información y los recursos materiales, impacto en resultados, niveles de esfuerzo físico y niveles de esfuerzo mental y emocional, así como en las condiciones de trabajo, peligrosidad, monotonía, horario de prestación de servicios.
- Se ha asignado un porcentaje a cada uno de los factores, teniendo en cuenta las características de la empresa, para asegurar un adecuado desarrollo del ejercicio.
- Se ha asignado una puntuación a cada uno de los factores, teniendo en cuenta las características de la Compañía, para asegurar un adecuado desarrollo del ejercicio.
- Según las características de cada puesto tipo, se ha asignado una puntuación sobre cada uno de los factores (siendo 1 la puntuación más baja y 15 la más alta) permitiendo así, obtener una puntuación total de cada puesto sobre 1000 puntos y

crear diferentes categorías en los que unir los puestos de igual valor. Las principales conclusiones extraídas son las que se detallan a continuación:

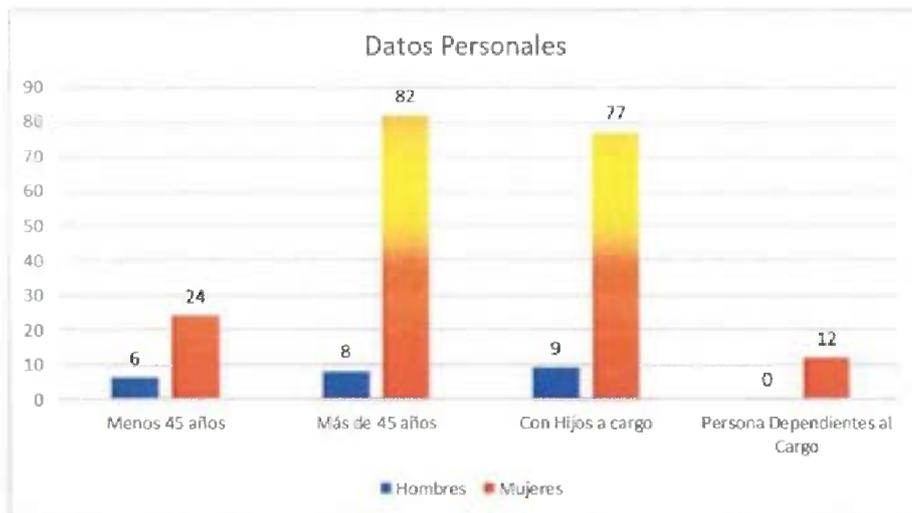
Toda la plantilla de la empresa es retribuida en base a las tablas salariales que establece el convenio, ningún trabajador cuenta con una retribución mayor debido a su género, sin embargo, observamos diferencias si analizamos los datos plasmados en el informe de medianas de retribución, estas diferencias se deben a las siguientes peculiaridades:

- En el grupo 9 la retribución masculina es superior a la femenina porque hasta el 15 de marzo, por error se incluyó dentro de este grupo a un especialista con una retribución mayor que la del personal de limpieza.
- En el grupo 4 tenemos agrupados a los/as encargados de sector y de edificio, siendo el grupo femenino mayoritario dentro de la categoría con una mayor retribución según las tablas salariales de convenio.
- En el grupo profesional 1 contamos con dos trabajadores y una trabajadora, en los resultados observamos una diferencia del 53,70% en el salario convenio, siendo mayor la retribución femenina a la masculina, este hecho se debe a que la distribución de los conceptos retributivos de uno de los trabajadores, se distribuye según lo previsto en el convenio colectivo para el grupo 1, y el resto de salario se retribuye mediante mejoras, teniendo un peso relevante, hecho que hace aflorar una diferencia superior al 50, sin embargo, si observamos la brecha general total podemos observar que se reduce a un porcentaje del 8,18%, siendo mayor la retribución femenina a la masculina. Para evitar futuras discrepancias se aplicará el mismo concepto distributivo a todo el grupo.
- El resto de los datos expuestos en la tabla no superan el 25% de diferencia, sin embargo, haremos referencia sobre los grupos 8 y 9 compuesto por conductores/as - limpiadores/as y personal de limpieza respectivamente, sobre los conceptos de complementos voluntarios; podemos comprobar que el personal femenino recibe en el grupo 8 una mayor retribución en complementos voluntarios un 24,99% más que el personal masculino y en el grupo 9 se da el caso a la inversa con un 46,46%, esta diferencia se produce, por la estructura salarial heredada en subrogaciones de trabajadores en los que las empresas aplicaban pluses de convenio con diferentes nomenclaturas que quedaron registradas en complementos voluntarios en vez de quedar encuadradas en acuerdo complementos convenio. Como podemos comprobar la brecha total general de todos los quedan por debajo del 8% y el grupo 9 que es el que registra una mayor diferencia igualmente se encuentra en el 13,30%.

### ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS CUMPLIMENTADOS POR LA PLANTILLA:

El número de personas que ha participado mediante los cuestionarios han sido un total de 120 personas, 106 trabajadoras y 14 trabajadores, más dos hombres y dos mujeres que han completado el cuestionario previsto para la Dirección de la empresa.

	Menos 45 años	Más de 45 años	Con Hijos a cargo	Persona Dependientes al Cargo
Hombres	6	8	9	0
Mujeres	24	82	77	12
Totales	30	90	86	12



En la muestra obtenida podemos observar que mayoritariamente el personal que ha colaborado con el cuestionario es mayor de 45 años, en ambos sexos existen responsabilidades a su cargo, en el sexo femenino a excepción del masculino también hay trabajadoras con personas dependientes a su cargo.

Las preguntas formuladas a todo el personal que ha querido participar en la encuesta son las siguientes:

- 1.- En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

- 3.- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.
- 4.- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- 5.- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- 6.- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.
- 7.- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
- 8.- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
- 9.- Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 10.- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
- 11.- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)
- 12.-Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.
- 13.-Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
- 14.- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

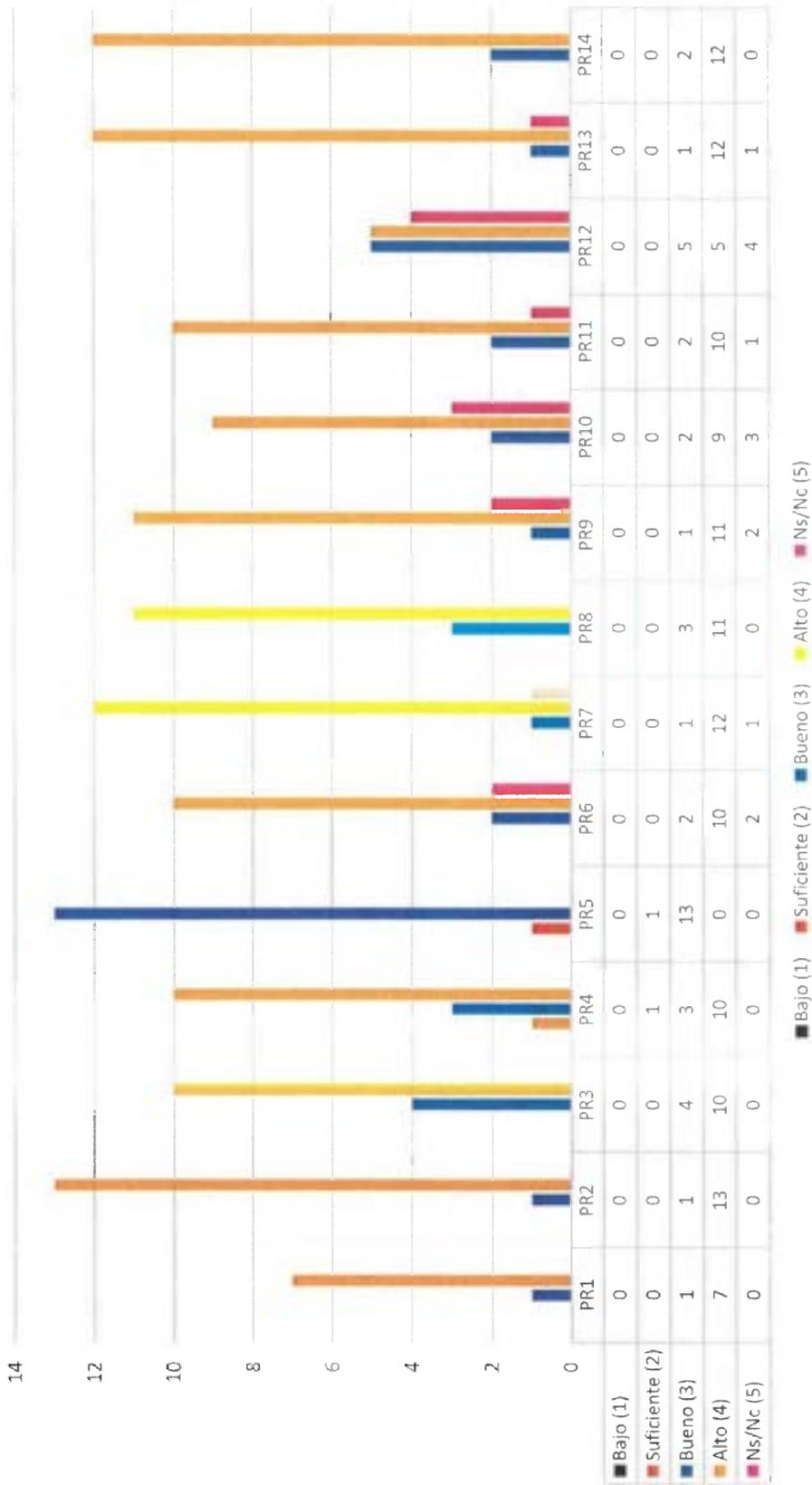
La información obtenida de los cuestionarios, teniendo en cuenta que la valoración la medimos por puntuación siendo 1 bajo a 4 alto y 5 no sabe/no contesta, es la siguiente:





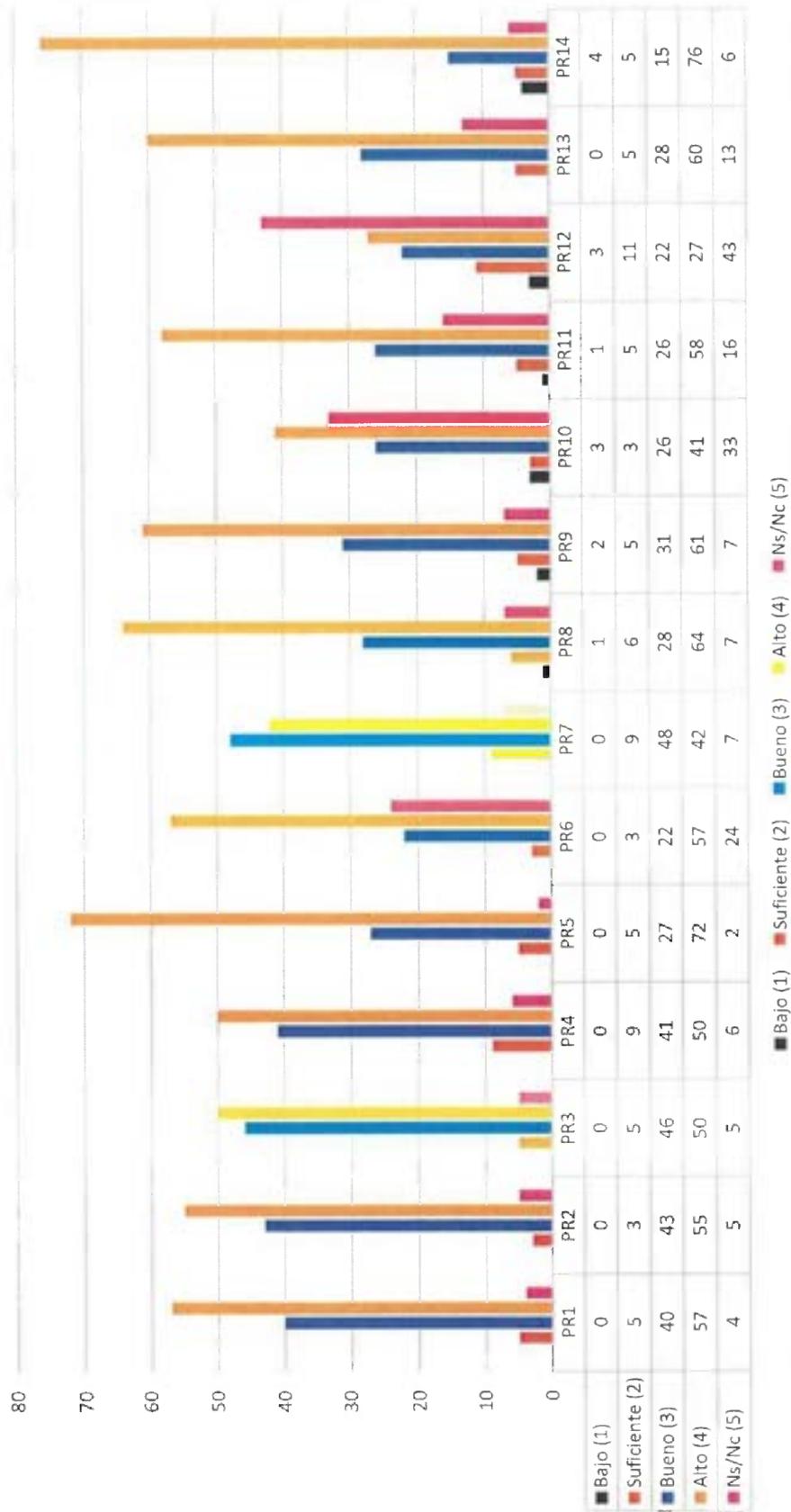

Valoraciones del personal masculino:

Valoración masculina sobre el grado de cumplimiento por la empresa



Valoraciones del personal femenino:

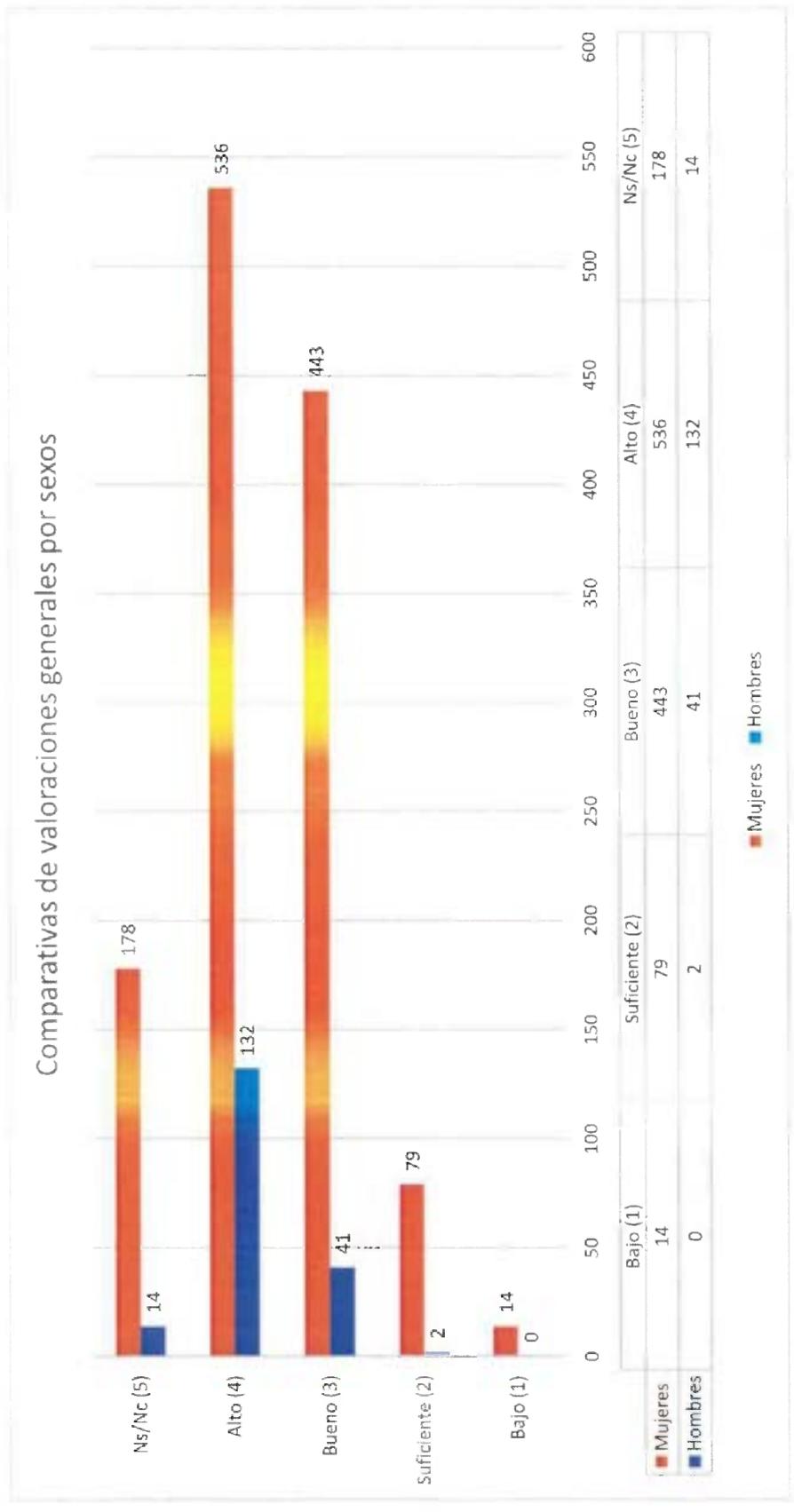
Valoración femenina sobre grado de cumplimiento por la empresa








Comparativas valoraciones generales por sexo:



Los datos de las tablas muestran lo siguiente:

Hombres

No hay ninguna valoración con calificación baja (1), sólo hay dos valoraciones con calificación suficiente (2) a las cuestiones 4 y 5.

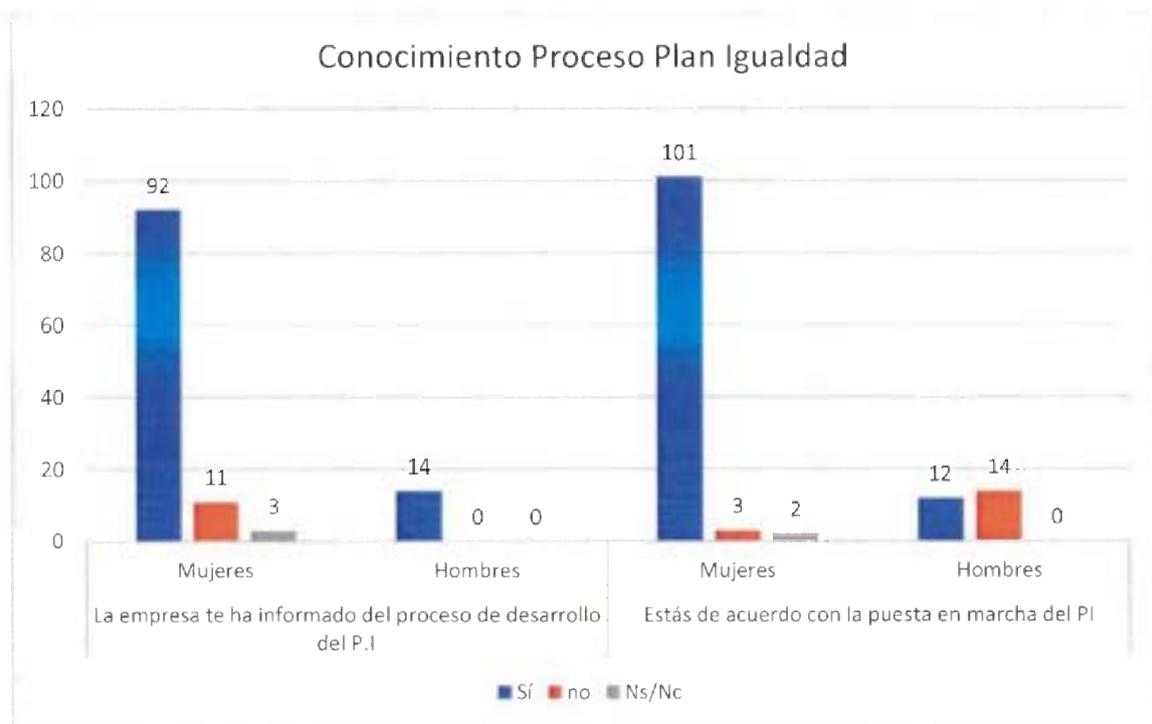
El 69,80% del personal masculino valora el nivel de cumplimiento con calificación alta (4), el 21,70% lo califica como buena (3)

Mujeres

Las valoraciones del personal femenino son en su mayoría calificadas como buenas o altas, sin embargo, en este colectivo sí encontramos un 1,12% del personal femenino califica con un grado de cumplimiento bajo (1) a las cuestiones 8, 9, 10, 11, 12 y 14, y con un grado de cumplimiento suficiente con un 6,32% especialmente a la cuestión planteada en el punto 11.

Observamos un elevado número de valoraciones Ns/Nc (5) a la cuestión 6, 10 y 12.

Preguntamos a la plantilla si la empresa les había informado sobre el proceso de la renovación del Plan de Igualdad y si estaban de acuerdo con la puesta en marcha del mismo.



En el apartado del cuestionario destinado para empresas feminizadas, las valoraciones de la plantilla a las preguntas planteadas son las siguientes:

18.- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.

PR. 18	SÍ	NO	NS/NC
Mujeres	101	1	4
Hombres	10	0	4

19.- La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.

PR. 19	SÍ	NO	NS/NC
Mujeres	81	19	6
Hombres	7	4	3

20.- Por discriminación hacia los hombres.

PR. 20	SÍ	NO	NS/NC
Mujeres	1	94	11
Hombres	0	11	3

21.- Por malas experiencias en contratación con hombres.

PR. 21	SÍ	NO	NS/NC
Mujeres	0	94	12
Hombres	0	11	3

## VALORACIÓN EN TÉRMINOS DE IGUALDAD DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

### ♦ Procesos de selección y contratación

Los factores que determinan la necesidad de iniciar un proceso de selección y contratación en la empresa son:

- Sustituciones
- Ampliación de la cartera de clientes privados
- Concesión de nuevas contrataciones

El sistema de reclutamiento que utiliza la organización, por las características de los contratos, el personal viene asociado a un contrato (pliego de condiciones de concursos públicos i/o subrogación de trabajadores por vía convencional).

En caso de necesitar más personal la empresa cuenta con una bolsa de trabajo de candidaturas o personas que han prestado servicios anteriormente, en caso necesario puntualmente puede recurrir a publicar la oferta en los diferentes portales de empleo.

### ♦ Formación

Las necesidades de formación del personal se identifican en función del puesto a desempeñar, la estructura interna y los servicios a prestar.

Las ofertas de formación se difunden por comunicación interna de la empresa y a través de las/os representantes de las personas trabajadoras.

Todos los miembros de la Comisión están formados en materia de Igualdad.

Se ha facilitado formación en igualdad a una pequeña parte de la plantilla y se propone formar a los/las supervisores/as que aún no cuenten con dicha formación.

### ♦ Promoción profesional

Los criterios que se utilizan para la promoción profesional son: competencia en las funciones a desarrollar, experiencia y disponibilidad.

La Dirección de la empresa promoverá cursos de formación para incorporar a un mayor número de personal femenino como especialistas en limpieza de vidrios.

### ♦ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Todos los sueldos de la plantilla se retribuyen en función de las tablas salariales del convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Catalunya, respetando aquellos salarios que vienen dados por una subrogación convencional que pueden mejorar levemente el líquido total a percibir.

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

La empresa no contempla medidas extras de conciliación en los centros de trabajo operativos más allá de las contempladas en la legislación vigente, el convenio colectivo y las establecidas en el contrato con el cliente.

Las reuniones de trabajo, siempre se realizan en horario laboral, ya sean en instalaciones de clientes por una mayor comodidad para el personal o bien en nuestras instalaciones si el centro de trabajo se ubica en la misma localidad o alrededores.

La formación, casi en su totalidad, se realiza en horario laboral.

◆ **Infrarrepresentación masculina**

Nos encontramos un sector de actividad claramente feminizado, en el que resulta complicado incorporar personal masculino en las áreas de producción.

En los puestos de responsabilidad, la representación entre ambos sexos tiene un mayor equilibrio a pesar de contar también con más personal femenino que masculino.

◆ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Neteges Coral dispone un Código de conducta y de un Protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y laboral implantado en la organización en el ejercicio 2018.

El Protocolo esta a disposición de toda la plantilla por los medios habituales y cuenta con un correo electrónico para poder en conocimiento de la empresa cualquier denuncia de forma anónima.

Todos los miembros de NETEGES CORAL tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.

Desde su implantación no se ha recibido ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

## 5.- **Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan**

---

### **Ámbito de aplicación:**

El presente plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tenga o pueda tener la empresa de NETEGES CORAL SL, tanto a nivel autonómico como nacional.

De los centros de nueva creación se informará y entregará diagnóstico a la comisión de seguimiento.

La empresa podrá adaptar el Plan de Igualdad según exigencias territoriales, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos, previa aprobación de la Comisión de Seguimiento.

### **Vigencia:**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia a contar desde el día de 7 de junio de 2023, hasta el día 7 de junio de 2027.

Las partes se reunirán para la creación de una nueva mesa negociadora provisional tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad para comenzar las negociaciones del siguiente.

En el caso de no llegar a un acuerdo se prorrogarán las condiciones pactadas en el presente Plan hasta que se firme el nuevo Plan de Igualdad.

## 6.- **Objetivos del Plan de Igualdad y Medidas Actuación.**

---

### **Objetivos Generales del Plan de Igualdad:**

- 1) Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2) Promover la incorporación de las personas de sexo menos representado en cada grupo profesional.
- 3) Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción
- 4) Promover la formación para hombres y mujer, en igualdad de condiciones.

- 5) Eliminar desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre hombres y mujeres.
- 6) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto
- 7) Revisar el protocolo vigente de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 8) Evitar riesgos para la salud de la mujer en situación de embarazo o lactancia.
- 9) Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.
- 10) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades
- 11) Promover una comunicación igualitaria mediante el empleo de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- 12) Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### Objetivos Específicos y Medidas

#### Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo	Medida
Incrementar la presencia de hombres en áreas de producción de la empresa.	1. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en este caso el masculino, a igualdad de méritos y capacidades.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>📍 Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li><li>📍 Número total de procesos de selección realizados.</li><li>📍 Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li><li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li></ul>	
<b>Plazo Ejecución:</b> Anual, de junio 2023 a junio 2024	
<b>Responsable:</b> RRHH	

### Área de actuación: Formación

Objetivo	Medida
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	<p>1. Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a mandos intermedios.</p> <p>2. posteriormente al personal de producción.</p> <p>Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.</p>
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>📍 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>📍 Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>📍 Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>📍 Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ul>	
<b>Plazo Ejecución media 1:</b> Semestral, de junio 2023 a diciembre 2023	
<b>Plazo Ejecución media 2:</b> Anual de junio 2023 a junio 2024	
<b>Responsable:</b> RRHH	

### Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo	Medida
Incrementar al personal femenino en los puestos de especialista.	<p>1. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.</p> <p>Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.</p>
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>📍 Número de procesos de promoción realizados.</li> </ul>	

- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
- 📍 Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

**Plazo Ejecución:** Anual, de junio 2023 a junio 2024

**Responsable:** RRHH

### Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	<p>1. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla, facilitar la información mediante correo electrónico.</p> <p>2. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>



#### Indicadores

- 📍 Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- 📍 Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- 📍 Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

**Plazo: Ejecución medida 1:** Anual, de junio 2023 a junio 2024

**Plazo: Ejecución medida 2:** Durante toda la vigencia del plan con periodicidad anual.

**Responsable:** RRHH + Comisión de Igualdad.

## Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	<p>1.- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>2.- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>📍 Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.</li> <li>📍 Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.</li> <li>📍 Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.</li> </ul>	
<b>Plazo Ejecución:</b> Anual, de junio 2023 a junio 2024	
<b>Plazo Ejecución:</b> Durante toda la vigencia del plan con periodicidad anual	
<b>Responsable:</b> Dpto. de PRL + RRHH	

## Área de actuación: Infrarrepresentación masculina

Objetivo	Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles productivos de la empresa	1.- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha y número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.</li> <li>📍 Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.</li> <li>📍 Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.</li> </ul>	
<b>Plazo Ejecución:</b> Anual, de junio 2023 a junio 2024	

**Responsable:** RRHH

### Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

#### Objetivo

Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.



#### Medida

1. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales heredados de otras empresas por subrogación, para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

#### Indicadores

- 📍 Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- 📍 Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.

**Plazo Ejecución:** Durante toda la vigencia del plan con periodicidad anual.

**Responsable:** RRHH

### Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

#### Objetivo

Garantizar que el personal presta servicios en un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.



#### Medida

1. Publicitar el Protocolo existente de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con los RLT.
2. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

#### Indicadores

- 📍 Revisar el documento previsto.
- 📍 Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

**Plazo Ejecución medida 1:** Anual, de junio 2023 a junio de 2024

**Plazo Ejecución medida 2:** Durante toda la vigencia del Plan.

**Responsable:** RRHH + RLT

### Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
<p>Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p>	<p>Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</p> <p>Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</p>
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de publicaciones revisadas y actualizadas.</li> <li>📍 Número y tipo de cambios realizados</li> <li>📍 Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</li> </ul>	
<p><b>Plazo Ejecución medida 1:</b> Anual, de junio 2023 a junio 2024</p> <p><b>Plazo Ejecución medida 2:</b> Durante toda la vigencia del Plan</p>	
<p><b>Responsable:</b> RRHH</p>	

## 7.- Seguimiento y Evaluación:

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de dos meses, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por 3 personas representantes por la parte empresarial, y 5 personas representantes de las organizaciones sindicales.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar si se dan, un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

#### Funcionamiento de la comisión:

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

#### **8.- Procedimiento de resolución de Conflictos:**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en virtud del Acuerdo Interprofesional de Catalunya firmado por los agentes sociales o acuerdo que le sustituya.

#### **9.- Firma y aprobación del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad ha sido aprobado de manera presencial, a 4 de julio de 2023. Reunidas las partes implicadas, por un lado, la representación legal de los trabajadores y, por el otro, la representación de la Dirección se acuerda:

- 1.- Firma del Plan de Igualdad de Neteges Coral SL
- 2.- Su aprobación en acta.



