



ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2026

PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2026
ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.
(ANTES GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.)

PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2026	1
ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.	1
(ANTES GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.)	1
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL	8
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	9
6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	9
7. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y FUNCIONAMIENTO	9
7.1. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora	10
7.2. Reuniones de la Comisión Negociadora.	11
7.3. Adopción de Acuerdos.	11
7.4. Confidencialidad	12
7.5. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.	12
8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
8.1. Proceso de selección y contratación: Acceso al empleo en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.	14
8.2. Clasificación Profesional y Promoción	15
8.2. a) Clasificación profesional	15
8.2.b) Promoción	20
8.3. Formación:	22
8.4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:	25

8.5. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres	28
8.6. Infrarrepresentación femenina	36
Respuestas al cuestionario	36
Organigrama de la empresa	37
8.7. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	39
9. 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.	40
10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	40
10.1. En materia de selección y contratación:	40
Medida 1: Discriminación positiva en el acceso a la Oferta de empleo convocada en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.	41
Medida 2: Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en la composición de la Comisión de Baremación de cada proceso.	41
10.2. En materia de clasificación profesional y la promoción	41
Medida 3: Revisar y modificar en caso necesario la definición de grupos profesionales para garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.	41
Medida 4: Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.	42
Medida 5: Incluir medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de infrarrepresentación en la promoción interna.	42
Medida 6: Requisito de Formación en igualdad de género.	43
10.3. En materia de Formación:	43
Medida 7: Divulgación del Plan de Igualdad de Género en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.	43
Medida 8: Campaña de sensibilización sobre la igualdad de género y su importancia.	44
Medida 9: Plan de formación anual en igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .	44
Medida 10: Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.	45
10.4. En materia de condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	45
Medida 11: Difusión y fomento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.	45
Medida 12: Incluir en el Plan Anual de Formación formación específica relacionada con la corresponsabilidad familiar.	46
10.5. En materia de Infrarrepresentación femenina:	46

Medida 13: Eliminación del techo de cristal.	46
10.6. En materia de Prevención del Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de sexo	47
Medida 14: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo actual.	47
Medida 15: Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo para ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.	47
10.7. En materia de comunicación inclusiva y no sexista	48
Medida 16: Uso del lenguaje inclusivo con carácter general.	48
11. 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.	48
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.	49
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	49
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	50
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.	50
16. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	51
INDICE DE ANEXOS	53

1. INTRODUCCIÓN

Respecto a la normativa de aplicación:

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 46), el Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, al objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Además, hizo precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad; de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos:

- diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso;
- objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables;
- y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

También estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

A posteriori, con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 (STS-SOC núm. 778/2019), se tiene en cuenta 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. Según el Tribunal Supremo, de

acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que «cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria».

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contendrán un conjunto de medidas abarcando al menos los siguientes puntos:

- 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.

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor elemental para conseguir una sociedad más desarrollada y justa; no basta con lograr la existencia de igualdad formal dentro de las instituciones, ya que ello no garantiza la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres, por lo que resulta necesario alentar con acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y capacidades de todo el personal de la organización, consolidar la presencia de mujeres en todos los campos, aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo y con el valor de la Igualdad.

Respecto a la propia sociedad:

Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. (en adelante ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.) es una Sociedad Mercantil Pública constituida el 5 de enero de 1995, adscrita a la Consejería de Hacienda, cuyo capital pertenece íntegramente a la Comunidad Autónoma de Canarias y, que tiene reconocida la condición de medio propio personificado de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las entidades vinculada o dependientes de la misma.

En virtud de la Encomienda de Gestión suscrita con la Agencia Tributaria Canaria (ATC), ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. le proporciona a ésta asistencia en materia tributaria a través de un servicio integral y eficaz.

La entidad realiza, entre otros, los siguientes servicios: información y asistencia a los obligados tributarios del CAC, servicios informáticos de desarrollo, mantenimiento, digitalización y asesoramiento y la notificación de los actos administrativos de la Agencia.

El Convenio Colectivo aplicable al personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. (III Convenio Colectivo GRECASA BOC nº 222 jueves 12 de noviembre de 2009), recoge medidas en igualdad de condiciones para todo su personal, aplicables sin ningún tipo de distinción entre

hombres y mujeres; no obstante, ello no ha impedido que puedan persistir algunas desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el seno de la empresa (tanto evidentes, en la composición de sus unidades organizativas, o en la ostentación de puestos de responsabilidad, como subyacentes, existencia de techo de cristal, o impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar); por ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa antes citada, se elabora el presente Plan de Igualdad en busca de una mejora de las condiciones que en este ámbito empresarial y laboral puedan acometer, del afianzamiento de las medidas ya existentes con el ejercicio de acciones concretas y, en suma, en el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Con este motivo, el 3 de mayo de 2021 se estableció mediante acuerdo firmado por la Consejera delegada y los representantes de los trabajadores el compromiso de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. en materia de igualdad, constituyéndose poco después, con fecha 17 de mayo, la Comisión Paritaria de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , definiéndose en ese mismo acto la conformación de un Grupo de Trabajo, e iniciándose así un proceso negociador con el objetivo de obtener el Plan de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. . Todo ello fue comunicado al personal con fecha 13 de julio de 2021. Se adjuntan como ANEXO I el “Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad” y como Anexo II.- “Compromiso de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. con la Igualdad”.

El proceso de generación del Plan de Igualdad se ha realizado con recursos propios, lo que ha implicado la necesidad de compatibilizar la realización del mismo con el trabajo diario de las personas implicadas, y por otro lado, la pandemia generada por la COVID 19, ha ralentizado algo más este proceso de negociación y redacción lo que ha motivado un retraso en la finalización del mismo, pero sin dejar de abordarse durante estos meses esta tarea de tanta importancia.

2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Atendiendo a dicho compromiso, el Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES (art. 3):** La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 5):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA (art. 6):** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (art. 7):** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (art. 8):** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (art. 9):** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (art.44): Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el presente Plan de Igualdad ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. pretende la consecución o el afianzamiento de los siguientes objetivos:

- Cumplir la legislación vigente en materia de Igualdad, y más concretamente:
 - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 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.
 - El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Favorecer una cultura empresarial con la que afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, a todas las categorías y departamentos de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , así como a todos los puestos de responsabilidad.
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla. Mantener y garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el hogar de la plantilla.
- Se promueve el uso no sexista del lenguaje en todo el Plan de Igualdad, debiendo por tanto ser de aplicación en cada una de las medidas que se acometan.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género conforme a la normativa de aplicación en cada momento.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto como el tipo contractual que lo vincule con la empresa, extendiéndose también a

aquellas personas que provienen de empresas de trabajo temporal. Será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Dirección de la empresa, como por la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, a través de la Comisión paritaria de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. creada con este cometido. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, y por medio del Grupo de Trabajo creado al efecto, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Anexos al presente Plan de Igualdad, y constituyendo parte integrante del mismo se relacionan los siguientes documentos (generados por la Comisión de Igualdad y/o por el Grupo de Trabajo constituido a instancias de la misma):

- I. ANEXO I.- Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad
- II. ANEXO II.- Compromiso de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. con la Igualdad
- III. ANEXO III.- Diagnóstico de Situación de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. a 31-12-2021
- IV. ANEXO IV.- Cuestionario Igualdad
- V. ANEXO V.- Conclusiones encuesta/cuestionario
- VI. ANEXO VI.- Protocolo Acoso Laboral de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.
- VII. ANEXO VII.- Medidas del Plan de Igualdad
- VIII. ANEXO VIII.- Cronograma Medidas del Plan de Igualdad
- IX. ANEXO IX.- Ficha de Seguimiento de Medidas

6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. entrará en vigor el 8 de marzo de 2023 y tendrá un periodo de vigencia de tres años, hasta el 28 de febrero de 2026, sin perjuicio, de que por circunstancias sobrevenidas o, porque lo consideren pertinente las partes de común acuerdo, decidan realizar una revisión del mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Transcurrido el periodo de vigencia establecido, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

7. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y FUNCIONAMIENTO

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , en adelante Comisión de Igualdad, está conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la Dirección de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. . La citada composición nominada, queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad de fecha 17 de mayo de 2021, que se adjunta como Anexo I.- “Acta de Constitución de la Comisión de igualdad” de este plan.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

7.1. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que no se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, y su Secretario/a que recaerá inicialmente en Dña. María Paz Álvarez Socorro.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias del pleno, de los grupos y de las comisiones de trabajo de la Comisión, dentro de los plazos previstos, acompañando orden del día y todos los documentos que se precisen para debatir convenientemente los puntos de aquél.
- Recibir todo tipo de notificaciones, acuses de recibo, justificaciones por inasistencia y cualquier clase de escrito relacionados con las funciones de la Comisión de Igualdad.
- Custodiar y ordenar los archivos, registros, sellos y demás documentos pertenecientes a la Comisión de Igualdad.
- Levantar acta de todas las reuniones y enviar copia de esta antes de la reunión siguiente, a todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

- Auxiliar a la Comisión en todo aquello que precise para el buen funcionamiento de la Comisión.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- Desempeñar cuantas funciones le atribuya, en relación con su cargo, el pleno de la Comisión de Igualdad.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

7.2. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse con carácter mensual y establece la siguiente agenda (Anexo I) de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

7.3. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriendo la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, si fuera necesario, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

7.4. Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7.5. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que lo designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, NIF y cargo tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

La composición de la Comisión Paritaria negociadora del Plan de Igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , en adelante Comisión de Igualdad, está conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la Dirección de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. . La citada composición nominada, queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad de fecha 17 de mayo de 2021, que se adjunta como ANEXO I.- “Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad” de este Plan. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

Funciones.- La Comisión es la encargada de la negociación, evaluación y control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan. En concreto, las que se detallan a continuación:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- 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.
- Impulso de la implantación del Plan de igualdad en la empresa.
- 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.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Y 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

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 2 días. No obstante, en caso de reunión extraordinaria de la Comisión la misma será convocada por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

1. Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
2. Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
3. Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
4. Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por los miembros de la Comisión, en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, los acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas que forman parte de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información a la que tengan acceso.

8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación en relación a la desigualdad de género en la empresa ha sido elaborado durante los tres últimos trimestres del ejercicio 2021. Para su elaboración se ha contado con la información cuantitativa proporcionada por la empresa a fecha 31/12/2021 y con

la información cualitativa obtenida de las respuestas de la plantilla de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. al “Cuestionario de Igualdad” que fue cumplimentado por el personal entre el 13 y el 31 de julio de 2021 y, cuyas conclusiones se exponen en los ANEXOS IV.- “Cuestionario Igualdad” y ANEXO V.- “Conclusiones encuesta/cuestionario”.

Del mencionado Diagnóstico y a modo de resumen, podemos reseñar que la plantilla de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. a 31/12/2020, estaba compuesta por 135 personas, entre ellas 87 mujeres y 48 hombres, constatándose una diferencia numérica entre uno y otro sexo. Sin embargo, el análisis en detalle de la composición de sus unidades organizativas, la ocupación de los puestos de responsabilidad, entre otros aspectos, manifiesta la necesidad en la empresa de abordar un trabajo que garantice la igualdad real entre mujeres y hombres.

A continuación, y a los efectos de facilitar la lectura y comprensión del Plan de Igualdad, se recoge un resumen del diagnóstico de situación separado por materias y áreas concretas de actuación, con sus principales conclusiones. El contenido íntegro del Diagnóstico se adjunta como Anexo III.- “Diagnóstico de Situación de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. a 31-12-2020.pdf”, para su consulta si se estima conveniente; también se adjunta a este plan, con el mismo fin de consulta y desarrollo de los datos que a continuación se exponen, el ANEXO IV.- “Cuestionario Igualdad - Extracto de Conclusiones.pdf”

8.1. Proceso de selección y contratación: Acceso al empleo en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

El acceso al empleo en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. se dispone de un proceso de selección y contratación definido que permite el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas que pretendan acceder a un puesto de trabajo en la empresa. Debido a la condición de Sociedad Mercantil Pública adscrita al Gobierno de Canarias, queda sujeta a los principios de Publicidad, Concurrencia, Igualdad, Mérito y Capacidad, cuyo cumplimiento permite que el acceso a las plazas ofertadas se produzca mediante la aplicación de criterios claramente establecidos, pudiendo valorarse a las personas en igualdad de condiciones. Además, en los procesos de selección de personal participan de forma activa los miembros de la Representación Legal del Personal.

La plantilla de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. estaba formada según los datos a incluir en el Plan de Igualdad a 31/12/2020, por 135 personas, 86 mujeres (63,70%) y 49 hombres (36,30%), mostrando una composición, en desequilibrio. Durante el ejercicio 2020 la plantilla no se vió incrementada.

En el año 2021 no hay variación en cuanto a la plantilla, quedando la misma a 31 de diciembre de 2021 formada por 135 personas, 87 mujeres, (64,44%) y 48 hombres (35,56%), manteniéndose el desequilibrio en el número de empleados.

Con relación al proceso de selección y contratación, el cuestionario trasladado a la plantilla incluyó la siguiente cuestión:

4.- ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?

La respuesta “Sí” resultó ampliamente mayoritaria, con más de un 80% en total, sin arrojar distinción destacable entre la percepción de hombres y mujeres. Por lo que se concluye que la plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en las posibilidades de acceso durante el proceso de selección, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades en este ámbito.

No obstante, en los comentarios de los encuestados sobre qué medidas podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad, sí hay alguno que hace referencia a tener una mayor transparencia en los procesos selectivos para diferentes puestos o acerca de que los puestos técnicos estén equilibrados, ya que la mayoría de la plantilla es femenina y los puestos ocupados por técnicos con responsabilidad son en su mayoría masculinos.

8.2. Clasificación Profesional y Promoción

8.2. a) Clasificación profesional

La clasificación profesional de las personas trabajadoras debe estar siempre en concordancia con las funciones reales que desempeñan. El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) establece en su artículo 22.2 el siguiente literal:

“Artículo 22. Sistema de clasificación profesional. (...)

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.”

Por su parte, el III Convenio Colectivo de trabajadores de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. (Boletín Oficial de Canarias núm. 222, jueves 12 de noviembre de 2009), actualmente vigente, establece en sus artículos 8, 9 y 10 el siguiente literal:

”Artículo 8. Sistema de clasificación de los grupos profesionales. Este sistema de clasificación se establece con el fin de favorecer la movilidad en la empresa. En cada grupo profesional se agrupan las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con la misma.

Artículo 9.- Grupos profesionales. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo profesional 1.- Requieren para el desempeño de su trabajo un alto grado de conocimiento profesional. Titulados superiores y equivalentes.
2. Grupo profesional 2.- Realizan actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Titulados de grado medio y equivalentes.
3. Grupo profesional 3.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con un alto grado de especialización.
4. Grupo profesional 4.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma.
5. Grupo profesional 5.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exijan habitual iniciativa.
6. Grupo profesional 6.- Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos bajo instrucciones precisas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
7. Grupo profesional 7.- Aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas siguiendo un método de trabajo concreto y realizan tareas de forma manual o con elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas.

Artículo 10.- Categorías profesionales. Las categorías profesionales quedan definidas en el anexo I del presente Convenio. Del mismo modo quedan encuadradas en los grupos profesionales según se detalla a continuación:

TÉCNICO SUPERIOR	grupo profesional 1
JEFE DE PROYECTO	grupo profesional 1
ANALISTA TÉCNICO	grupo profesional 1
TÉCNICO GRADO MEDIO	grupo profesional 2
ANALISTA MEDIO	grupo profesional 2
TÉCNICO DE SISTEMAS	grupo profesional 4
ANALISTA PROGRAMADOR	grupo profesional 4
ADMINISTRATIVO	grupo profesional 5
PROGRAMADOR	grupo profesional 5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	grupo profesional 6
ORDENANZA,NOTIFICADOR	grupo profesional 7

Dicha clasificación se elaboró a partir del estudio de la plantilla que conformaba ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , en aras de establecer una clasificación profesional adecuada al momento en que se fijó teniendo en cuenta las actividades que se realizaban y con la finalidad de favorecer la movilidad en la empresa, agrupando en cada grupo profesional las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con la misma.

De conformidad con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación del registro retributivo desgranando por sexo los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva, a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, se realizó la auditoría retributiva. Dicha auditoría debía realizarse tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y estableciendo la obligación de que la clasificación profesional se realizara conforme a criterios libres de discriminación. En este sentido, se constató que la definición de los grupos profesionales se ajustaba a criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

A este respecto, del cuestionario cumplimentado por la empresa con los datos cuantitativos obtenemos los resultados que a continuación se muestran:

Distribución de la plantilla por Denominación del Puesto de Trabajo en 2020:

Denominación del Puesto de Trabajo	M	%M	H	%H	M+H
Director Gerente	0	0,00%	1	100%	1
Jefes Departamento	2	25%	6	75%	8
Jefes Proyecto	1	33%	2	67%	3
Técnico	5	63%	3	38%	8
Coordinadores de área	5	86%	1	14%	6
Analista Superior	5	62,50%	3	38%	8
Grado Medio	1	100,00%	0	0%	1
Administrativos	49	80,33%	12	20%	61

Analista Prog./Técnico Sis	5	50,00%	5	50%	10
Programador/G.Sistema	2	20,00%	8	80%	10
Auxiliares	11	68,75%	5	31%	16
Ordenan/Notificador	0	0,00%	2	100%	2
Total	86	64,44%	49	35,56%	135

Sin contar la Gerencia, existen 11 denominaciones diferenciadas y del análisis de los datos proporcionados se puede observar una infrarrepresentación de las mujeres en 4 de ellas: Jefes de Departamento (25%), Jefes de Proyecto (33%), Programador/G. Sistema (20%) y Ordenanza/Notificador (0%); Por contra, hay otras 6 en las que sí superan el 50% siendo llamativo el porcentaje en los puestos de Coordinación, Grado Medio, Administrativos y Auxiliares que suponen el 86%, 100%, 80,33% y el 68,75% respectivamente.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios (datos año 2021)

Categoría profesional	Nivel de estudios	M	%	H	%	Total
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios*		0,00%		0,00%	0
Director Gerente	Universitarios		0,00%	1	4,76%	1
Grupo profesional 1 (Técnicos/Jefes Proyecto/ Analista superior)	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios*		0,00%	1	4,76%	1

	Universitarios	16	43,24%	12	57%	28
Grupo Profesional 2 Grado Medio / Analista Medio	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios*		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	4	10,81%		0,00%	4
Grupos Profesionales 4 y 5 (Técnico de Sistemas /Analista Program./ Administrativo / Programador)	Primarios	3	75,00%	2	33,33%	5
	Secundarios*	40	86,96%	18	85,71%	58
	Universitarios	16	43,24%	8	38,10%	24
Grupo profesional 6 Auxiliares	Primarios	1	25,00%	3	50,00%	4
	Secundarios*	6	13,04%	1	4,76%	7
	Universitarios	1	2,70%	0	0,00%	1
Grupo Profesional 7 (Ordenan/Notificador)	Primarios		0,00%	1	16,67%	1
	Secundarios*		0,00%	1	4,76%	1
	Universitarios		0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	Primarios	4	40,00%	6	60,00%	10
	Secundarios*	46	68,66%	21	31,34%	67
	Universitarios	37	63,79%	21	36,21%	58
Total Plantilla		87		48		135

* Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

En las categorías profesionales diferenciadas, los datos muestran en el caso de los grupos profesionales 1, 2, y 4 casi el doble de mujeres con titulación universitaria (37 en total), que hombres (21), obteniéndose los siguientes porcentajes: 64% de mujeres con estudios

universitarios frente a un 36% de hombres. En la tabla correspondiente a los puestos de trabajo se aprecia que en los puestos de más responsabilidad hay 20 mujeres, frente a 14 hombres. En términos de porcentajes las categorías superiores (1, 2 y 4) están ocupadas por un 54% de mujeres, frente a un 46% de hombres. Observamos que esto podría indicar una mayor dificultad del acceso a categorías profesionales superiores para las mujeres. Además, en el caso concreto de la categoría de administrativos resulta llamativo que haya el doble de mujeres que de hombres con estudios universitarios.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (salario bruto sin compensaciones extrasalariales)

Bandas salariales	M	%M	H	%H	M+H
Entre 14.001 y 18.000€	1	-	-	-	1
Entre 18.001 y 24.000 €	12	71%	5	29%	17
Entre 24.001 y 30.000€	43	62,53%	27	38,57%	70
Entre 30.001 € y 36.000 €	22	71%	9	29%	31
Más de 36.000 €	8	50%	8	50%	16
Total	86	64,70%	49	36,30%	135

Del análisis de los datos proporcionados vemos que son 5 las bandas salariales en las que se encuadra el salario del personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , siendo mayoritario el porcentaje correspondiente a las mujeres en todas las bandas salariales, menos en la banda mayor de 36.000€ que es igualitario.

8.2.b) Promoción

Dentro del sistema de clasificación profesional, las promociones internas se producen en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. con la aplicación del convenio colectivo, y se realizan de acuerdo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustada a la normativa vigente. No obstante lo indicado, en este Plan se pretende establecer medidas que favorezcan la equidad en la medida de lo posible de las categorías para que no haya infrarrepresentación de uno de los sexos.

Por tanto, se considera de gran importancia garantizar que la promoción profesional horizontal y vertical en la empresa se ajuste a criterios y sistemas con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo impulsar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En el cuestionario a la plantilla se incluyeron varias preguntas que merecen ser citadas aquí. Se muestran a continuación:

6.- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

La respuesta sobre la promoción a puestos directivos está repartida entre los que dan una baja valoración (cerca de un 24%), los que no saben/no contestan (cerca de un 24%) y los que perciben que ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres son cerca de un 52,38%.

Si se desagregan las respuestas por género, la respuestas de los hombres son casi unánimes al valorar que la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar a puestos directivos, mientras que entre las mujeres hay un 47% que opinan así, pero es mayor el porcentaje, un 53%, que se decanta por una baja valoración o por ns/nc.

A este respecto conviene analizar según los datos proporcionados por la empresa en el Anexo III Diagnóstico de Situación de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. en los años (2016-2020) promocionaron:

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel						
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%	
En el último año	1	1	0,74			
En el año anterior	2	1	0,74	1	0,74	
Hace dos años	-					
Hace tres años	1			1	0,74	
Hace cuatro años	8	4	2,96	4	2,96	
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional						
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas		Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%	
Nivel directivo	-					
Mando intermedio	-					
Nivel técnico	1	1	0,74			
Nivel administrativo	-					
Nivel operario	-					

Se observa pues, que aunque el número de trabajadoras es mayor, han promocionado en los cuatro años estudiados el mismo número de hombres que de mujeres.

7.- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

En términos globales, el número de respuestas con valoración alta (3 y 4) representa cerca del 70% (50% y 21,43%). Al desglosarlo por sexos, se observa también la misma respuesta; por tanto, la plantilla percibe que la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

8.3. Formación:

Sensibilización, formación y capacitación

A día de hoy no se ha realizado formación específica en materia de género en el seno de la empresa.

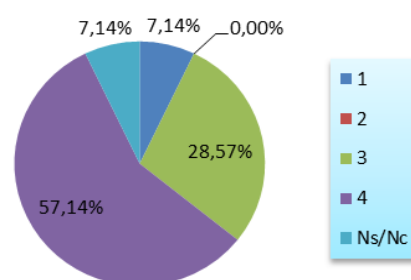
Los miembros de la Comisión de Igualdad pertenecientes al Departamento de Recursos Humanos han recibido formación acerca de la Ley de Igualdad y los términos en los que debe elaborarse el Plan de Igualdad. Por su parte, los miembros pertenecientes a la representación de los trabajadores se han formado a través de documentación facilitada por el sindicato con el fin de obtener unos conocimientos básicos que les permitieran afrontar el inicio de esta tarea.

De otro lado, en el cuestionario realizado a la plantilla se preguntó específicamente sobre el acceso de hombres y mujeres a la formación que ofrece la empresa; a continuación se muestra dicha cuestión, y el análisis de la respuesta obtenida:

5.- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

La respuesta mayoritaria fue que la formación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo, siendo el porcentaje de respuestas favorables más de un 80%.

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	3	7,14%
2	0	0%
3	12	28,57%
4	14	57,14%
NS/Nc	24	7,14%
	42	



No obstante, el cuestionario recabó también sugerencias sobre medidas que podría adoptar la empresa, de las que se muestran las referidas a la formación:

17.2 Entre las medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

- *“Formación”*
- *“Promover formación referente a la igualdad en el ámbito de la empresa”.*
- *“Definir claramente las funciones de cada puesto e implementar la carrera profesional y la formación continua.”*

Por último, la información proporcionada por la empresa acerca de la formación ofertada al personal durante 2020, indica que ésta fue seguida mayoritariamente por mujeres (en un 82,75% de los casos, frente a un 17,25% de hombres).

Denominación cursos	M	%M	H	%H	M+H
Covid 19	24	82.75%	5	17.25%	29
Total	24	82.75%	5	17.25%	29

En 2020, la acción formativa realizada se vio afectada por la situación derivada de la pandemia mundial y la formación fue enfocada a la prevención. Se realizaron un total de 9 acciones

formativas en las que participaron tan solo 29 trabajadores – lo que supuso el 14,29% de la plantilla. Se elaboró un plan formativo para los siguientes años 2021 y 2022.

En 2021, la acción formativa realizada se vio nuevamente afectada por la continuación de la pandemia mundial, y por el cambio de dirección en la empresa. En dicha formación participaron 5 trabajadores – lo que supuso el 4,44% de la plantilla. El plan formativo para los años 2021 y 2022 se desechó y quedó sin efecto.

Denominación cursos	M	%M	H	%H	M+H
curso informática	3	60%	2	40%	5
Total	3	60%	2	40%	5

La interpretación de estos resultados podría llevarnos a concluir que las mujeres se forman más que los hombres, pero si tenemos en cuenta que el porcentaje de mujeres en el total de la plantilla es de un 64%, podemos afirmar que en 2020 sí mostraron mayor interés las mujeres mientras que en 2021 fue acorde a la presencia porcentual de cada género en el total de la plantilla.

En relación a la materia objeto de análisis, la igualdad, como se deja constancia en varios apartados del mismo, este Comité aprecia poca sensibilización del personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. respecto a esta materia, por lo que entendemos que en el plan de formación es conveniente establecer acciones formativas en materia de igualdad, dirigidas a todo el personal, donde se contemplen diferentes niveles, en función de los roles y puestos de trabajo que desempeñan:

A) un primer nivel constituido por aquellas personas que se encargan de los Recursos Humanos de la organización, o que lideran equipos de trabajo, así como a los Representantes Legales del Personal. La formación de estas personas persigue evitar o minimizar los sesgos en la selección, formación y promoción, al tiempo que redundará en una gestión más igualitaria del personal; además, los conocimientos que estas personas adquieran se expandirán a todo el grupo que supervisan.

B) y un segundo nivel que abarque la totalidad de la plantilla.

En primera instancia se considera más urgente la formación dirigida al primer nivel; y las acciones de sensibilización que deben alcanzar a todo el personal de la entidad. Luego se deberá extender la formación al segundo nivel y profundizar en determinados aspectos específicos en grupos concretos. La Formación contemplada en el marco del Plan de Igualdad debe, en todo caso, ayudar a mejorar la concienciación sobre la discriminación de género y proporcionar las herramientas para modificar la realidad hacia una situación de mayor equidad, equilibrio y justicia.

8.4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Las “condiciones de trabajo”, pueden definirse como el conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones de trabajo y el art. 46.2 letra e) de la LOI, en consonancia con el art. 7.1 e) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece como punto obligado en un diagnóstico evaluar las 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. Las condiciones de trabajo de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. se encuentran mejoradas respecto del ET mediante su convenio colectivo III Convenio Colectivo de trabajadores de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. (Boletín Oficial de Canarias núm. 222, jueves 12 de noviembre de 2009), actualmente vigente.

A continuación se enuncian varias de las condiciones de trabajo que son de aplicación al personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , tanto para mujeres como para hombres:

- a) **Horario.** El horario de trabajo será de 7:45 a 14:45 (7 horas) con flexibilidad horaria de entrada a partir de las 7.30 y salida hasta las 15.00 h debiendo cumplir una jornada semanal de 35 horas.
- b) **Jornada de trabajo.** Las personas que trabajan en el ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. tienen una jornada reducida en los meses de verano entre los días 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y del 22 de diciembre al 11 de enero en navidad.

Se incluirán como días no laborables declarados por la empresa los días 24 y 31 de diciembre.

- c) **Vacaciones:** Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, y que en ningún caso será inferior a 30 días naturales de duración por período anual trabajado. Su disfrute se realizará preferentemente en una de las siguientes formas:

- El trabajador tendrá derecho a dividir sus vacaciones anuales en tres períodos como máximo y con un mínimo de 5 días por período.
- Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda. En caso de no haber podido disfrutarlas, el período se ampliará hasta el 15 de enero del año siguiente, no pudiendo compensarse en metálico.
- Los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tienen preferencia a que sus vacaciones, al menos once días, coincidan con el período vacacional estival.
- Si por necesidades del servicio y a instancia de la empresa, una vez publicado el calendario vacacional, el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificada de forma tal que ocasione perjuicios económicos al mismo (por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes u otros), se indemnizará a éste por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

d) En la actualidad el sistema de remuneración es conforme a las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo de GRECASA (ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.) y actualizadas, excepto el Director-Gerente cuyo contrato es de alta dirección.

e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. El sistema de trabajo en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. es en modalidad presencial, no obstante durante el estado de emergencia generado por la pandemia de la COVID -19, el trabajo a distancia salvo en las oficinas de atención tributaria, fue mayoritario entre la plantilla. Actualmente no se permite el teletrabajo.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. tiene contratados los servicios de una entidad externa prestadora de estos servicios, la misma realiza una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo en cada uno de los diferentes centros de trabajo; además, asesora, estudia y recomienda al departamento de personal las actuaciones que procedan en esta materia, ya sea en función de las circunstancias personales y/o del puesto ocupado. En caso necesario, por riesgo para la salud, ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. adaptará el puesto de trabajo a las circunstancias personales.

Además la empresa imparte periódicamente cursos básicos de prevención de riesgos laborales en Seguridad y Salud así como aquellos específicos en determinadas áreas a los cuales han sido convocados los trabajadores y trabajadoras de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. en general.

Desde la Comisión de Igualdad se considera que el teletrabajo favorece la conciliación, siempre y cuando se respete el horario establecido en convenio y con sus pausas de descanso y una jornada laboral definida. Por su parte la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales, recoge el derecho a la desconexión fuera del horario laboral a fin de limitar el uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar. Se trata de diferenciar el tiempo del trabajo, del tiempo de la vida privada.

g) **Licencias no retribuidas.** El personal con al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio. La duración acumulada de las licencias no podrá exceder de 6 meses cada dos años. La petición se cursará con 20 días de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de 10 días desde su recepción. Transcurrido dicho plazo sin denegación se entenderá estimada.

h) **Permisos y licencias retribuidos.** El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales al año en caso de matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho desde que se constituya el mismo en los municipios correspondientes.
- Tres días laborables ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.
- Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente y parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días en casos de fallecimiento de familiares de segundo grado, y si debiera desplazarse fuera de la isla, el permiso será de 4 días.
- Dos días en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado.
- Un día en caso de fallecimiento de familiares de cuarto grado.
- Cinco días naturales a partir del primer día laboral del hecho causante, en caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- En el supuesto de maternidad, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.
- La trabajadora o en su defecto, el trabajador, con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de trabajo. Este período podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora. En el caso de un menor entre 9 y 12 meses, se tendrá derecho a este mismo permiso con la reducción proporcional del salario. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen, debiendo justificar que no lo está haciendo el otro cónyuge. La trabajadora previo acuerdo con la empresa podrá acumular las horas de lactancia y unir las a la baja de maternidad.
- Se tendrá derecho a permiso por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en los casos que determine el Estatuto de los Trabajadores.
- Seis días por asuntos particulares cada año natural o los días que en proporción correspondan si el tiempo de trabajo es inferior al año. Además un día adicional de asuntos particulares, por cada 10 años de antigüedad, siendo el máximo de 10 días anuales.
- Un día por traslado de domicilio. A partir de 35 kilómetros, dos días.
- Cinco días por traslado de centro de trabajo por mutuo acuerdo que implique cambio de domicilio.
- Derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales oficiales durante los días de su celebración siempre que los mismos coincidan con el horario de trabajo.
- Se facilitará la asistencia a jornadas, cursos, seminarios y congresos cuando estén claramente relacionados con la actividad profesional del solicitante.

- Se consideran no laborables los días 24 y 31 de diciembre y si coinciden con sábado o domingo, se disfrutará el día anterior laboral el 50% de la plantilla y el posterior laboral el otro 50%.

8.5. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

En virtud de los datos proporcionados por el Departamento de Personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. relativos a la cuantía de los diferentes Conceptos Retributivos, se ha realizado una comparación de la cuantificación de los distintos conceptos retributivos existentes diferenciados entre hombres y mujeres y en la actualidad en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , estos no presentan ninguna diferencia por razón de sexo, como puede verse en la tabla de conceptos retributivos, que se muestra a continuación.

Tabla retributiva de salarios anuales 2020 según convenio:

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	MUJER	HOMBRE
Técnicos	30.379,95	30.379,95
Grado medio	28.170,54	28.170,54
Administrativos	21.321,20	21.321,20
Auxiliares	15.687,05	15.687,05
Ordenanzas Notif	13.256,67	13.256,67
Jefe proyecto	28.943,79	28.943,79
Analista superior	27.065,84	27.065,84
Analista medio/Administ.sistema	24.856,28	24.856,28
Analista program/ sistema	23.420,12	23.420,12
Programador/Gestor sistema	20.216,50	20.216,50
Plus de Responsabilidad	9.704,10	9.704,10

Complemento Coordinación Tecnicos	1.988,51	1.988,51
Complemento Coordinación Grado medio	1.988,51	1.988,51
Complemento Coordinación Administrativos	1.988,51	1.988,51
Complemento Coordinación Auxiliares	1.657,09	1.657,09
Complemento Coordinación Jefe proyecto	1.949,14	1.949,14
Antigüedad	27,08	27,08
Complemento Desplazamiento Auxiliares	1.619,74	1.619,74
Complemento Desplazamiento Ordenanzas Notif	1.619,74	1.619,74
Complemento Informática Jefe proyecto	3.314,17	3.314,17
Complemento Informática Analista superior	3.314,17	3.314,17
Complemento Informática Analista medio/Administ.sistema	3.093,23	3.093,23
Complemento Informática Analista program/sistema	2.761,82	2.761,82
Complemento Informática Programador/Gestor sistema	2.761,82	2.761,82

Existen no obstante ligeras diferencias salariales entre mujeres y hombres, pero las mismas no se derivan de las cuantías de los diferentes conceptos retributivos sino, de un lado, del diferente número de mujeres y hombres en cada categoría, del diferente número de hombres y mujeres ocupando puestos de responsabilidad, y de que tengan dentro de su salario otro tipo de complementos (de transporte, coordinación, etc...), o mantengan consolidados determinados importes superiores a los recogidos en este III Convenio Colectivo y adjudicados en etapas anteriores al mismo, que conforman el denominado complemento ad personam.

Los datos proporcionados por el Departamento de Personal se muestran a continuación.

Salario Medio Anual en cada Unidad Organizativa y cada Sexo. Plantilla FIJA

Unidad Organizativa	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Alta Dirección	-€	0%	63.466,92 €	100%	63.466,92 €
Dpto. Económico-Adm.	119.469,22 €	100%	0 €	0%	119.469,22 €
Dpto. Intervención	-€	0%	47.540,27 €	100%	47.540,27 €
Dpto. Jurídico y Contratación	-€	0%	51.342,48 €	100%	51.342,48 €
Dpto. de Recursos Humanos	116.288,37 €	100%	0 €	0%	116.288,37 €
Dpto. de Planificación y Recaudación no Automatizada	633.943,18 €	58%	456.610,03 €	42%	1.090.553,21 €
Dpto. Materia Tributaria	627.780,20 €	59%	429.494,47 €	41%	1.057.274,67 €
Dpto. de Tic	56.379,48 €	25%	172.658,81 €	75%	229.038,29 €
Dpto. de Recaudación	558.547,87 €	74%	197.233,75 €	26%	755.781,62 €

La tabla anterior muestra el salario medio anual de cada unidad organizativa y para cada sexo, correspondiente a la plantilla fija. Aunque se detectan diferencias significativas en los salarios entre hombres y mujeres, interpretamos que tales diferencias se deben fundamentalmente a que los puestos de responsabilidad están ocupados por el sexo masculino. Esto supone una clara desigualdad. La tabla, por tanto, resulta de poca utilidad para detectar diferencias salariales, en igualdad de trabajos realizados, por razón de género, ya que en la empresa hay un número mayor de mujeres, aunque en los puestos de responsabilidad esta mayoría no se refleja.

Cabe destacar que aquellas unidades compuestas por un solo miembro ocupando cargos de responsabilidad están todas compuestas por hombres, como son, la Dirección de la Empresa y los Departamentos de Intervención o el Jurídico y de Contratación.

Salario Medio Anual en cada Unidad Organizativa y cada Sexo. Plantilla Eventual

Unidad Organizativa	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Alta Dirección	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. Económico-Financiera	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. Intervención	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. Jurídico y Contratación	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. de Recursos Humanos	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. de Planificación y Recaudación no Automatizada	6.391,39 €	10%	58.407,36 €	90%	23.182,38 €
Dpto. Materia Tributaria	358.539,40 €	89%	42.444,84 €	11%	400.984,24 €
Dpto. de Tic	- €	0%	- €	0%	- €
Dpto. de Recaudación	- €	0%	21.513,09 €	100%	21.513,09 €

La correspondiente tabla para la plantilla temporal presenta diferencias significativas siendo mayoritaria la temporalidad entre mujeres que entre hombres, lo que por otro lado, teniendo en cuenta que la mayor parte de la plantilla es femenina, no resulta extraño.

Veamos a continuación la tabla correspondiente al salario medio anual en cada categoría profesional, y de cada sexo. Al agrupar aquí al personal por categoría profesional, los valores mostrados sí pueden ser más ilustrativos de las diferencias salariales por razón de género.

Salario Medio Anual de cada CATEGORÍA LABORAL para cada sexo:

Cat. Profesional	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
TÉCNICOS	348.800,92 €	47%	389.045,17 €	53%	737.846,09 €
ANALISTA SUPERIOR	145.024,14 €	66%	73.618,09 €	34%	218.642,23 €
JEFE DE PROYECTOS	79.586,14 €	35%	144.748,18 €	65%	224.334,32 €
GRADO MEDIO	171.589,46 €	100%	- €	0%	171.589,46 €
ANALISTA PROGRAMADOR/T.SISTEMA	157.191,47 €	51%	153.622,89 €	49%	310.814,36 €
ADMINISTRATIVOS	1.311.372,44 €	81%	314.468,45 €	19%	1.625.840,89 €
Programador/Gestor Sistema	52.414,55 €	19%	221.846,30 €	81%	274.260,85 €
ORDNANZA/NOTIFICADOR	- €	0%	41.195,08 €	100%	41.195,08 €
AUXILIARES	211.359,99 €	64%	117.187,85 €	36%	328.547,84 €
Total	2.477.339,11 €	63%	1.455.732,01 €	37%	3.933.071,12 €

Si en la tabla anterior eliminamos las categorías en las que no están presentes los dos sexos, obtenemos la siguiente:

Salario Medio Anual de cada CATEGORÍA LABORAL para cada sexo:

Cat. Profesional	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
TÉCNICOS	348.800,92 €	47%	389.045,17 €	53%	737.846,09 €
ANALISTA SUPERIOR	145.024,14 €	66%	73.618,09 €	34%	218.642,23 €
JEFE DE PROYECTOS	79.586,14 €	35%	144.748,18 €	65%	224.334,32 €
ANALISTA PROGRAMADOR/T.SISTEMA	157.191,47 €	51%	153.622,89 €	49%	310.814,36 €
ADMINISTRATIVOS	1.311.372,44 €	81%	314.468,45 €	19%	1.625.840,89 €
Programador/Gestor Sistema	52.414,55 €	19%	221.846,30 €	81%	274.260,85 €
AUXILIARES	211.359,99 €	64%	117.187,85 €	36%	328.547,84 €
Total	2.305.749,65 €	62%	1.414.536,93 €	38%	3.720.286,58 €

Así expresada, la tabla muestra ligeras diferencias en la todas las categorías, salvo en la categoría de administrativo, en la que el total del salario femenino es mayor y la de Programador en la que ocurre justo al revés.

Resulta interesante también añadir los salarios medios de hombres y mujeres en cada tipo de puesto de trabajo.

Salario Medio Anual de cada TIPO DE PUESTO DE TRABAJO para cada sexo:

Puesto de trabajo	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Gerencia	-€	0%	67.542,00 €	100%	67.542,00 €
Jefatura departamento	96.956,38 €	32%	299.578,94 €	68%	396.535,32 €
Técnico Superior	198.719,50 €	66%	103.208,28 €	34%	301.927,78 €

Puesto de trabajo	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Jefatura proyecto	79.586,14 €	47%	91.044,58 €	53%	170.630,72 €
Analista Superior	145.024,14 €	66%	73.618,09 €	34%	218.642,23 €
Coordinación	184.660,91 €	86%	224.622,46 €	14%	409.283,37 €
Técnico Medio	40.053,59 €	100%	- €	0%	40.053,59 €
Analista Programador/Sistema	157.191,47 €	51%	153.622,89 €	49%	310.814,36 €
Programador/Gestor Sistema	52.414,55 €	19%	221.846,30 €	81%	274.260,85 €
Administrativo/a	1.311.372,44 €	81%	314.468,45 €	19%	1.625.840,89 €
Auxiliar	211.359,99 €	64%	117.187,85 €	36%	328.547,84 €
Ordenanza/Notificador	- €	0%	41.195,08 €	100%	41.195,08 €
Total	2.477.339,11 €	59%	1.707.934,92 €	41%	4.185.274,03 €

Procediendo ahora como en el caso de las categorías profesionales, es decir, eliminando aquellos puestos en los que no están representados los dos sexos, obtenemos la tabla siguiente:

Salario Medio Anual de cada TIPO DE PUESTO DE TRABAJO para cada sexo:

Puesto de trabajo	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Jefatura departamento	96.956,38 €	32%	299.578,94 €	68%	396.535,32 €
Técnico Superior	198.719,50 €	66%	103.208,28 €	34%	301.927,78 €
Jefatura proyecto	79.586,14 €	47%	91.044,58 €	53%	170.630,72 €
Analista Superior	145.024,14 €	66%	73.618,09 €	34%	218.642,23 €

Puesto de trabajo	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Coordinación	184.660,91 €	86%	224.622,46 €	14%	409.283,37 €
Analista Programador/Sistema	157.191,47 €	51%	153.622,89 €	49%	310.814,36 €
Programador/Gestor Sistema	52.414,55 €	19%	221.846,30 €	81%	274.260,85 €
Administrativo/a	1.311.372,44 €	81%	314.468,45 €	19%	1.625.840,89 €
Auxiliar	211.359,99 €	64%	117.187,85 €	36%	328.547,84 €
Total	2.437.285,52 €	60%	1.599.197,84 €	40%	4.036.483,36 €

En coherencia con la tabla anterior, se desprenden diferencias salariales por razón de género en casi todos los puestos de trabajo, salvo en analistas programadores o en la Jefatura de Proyectos.

Finalmente, se aporta el cuadro relativo a los conceptos retributivos de responsabilidad y coordinación. El concepto retributivo de coordinación es percibido por 6 personas, 5 de las cuales son mujeres. Mientras que el concepto retributivo de Responsabilidad es percibido por 6 hombres y 2 mujeres. Teniendo en cuenta que el número de mujeres fijas en el año 2021 en la empresa es de 70, lo que representa un 51,85% de la plantilla fija, frente al de hombres fijos que es de 30,37% resulta llamativo que el porcentaje de mujeres que perciben un concepto retributivo asociado a la responsabilidad es de un 25% frente al 75% de hombres que lo perciben. Por contra, el concepto retributivo de coordinación y Jefe de Proyectos, mandos intermedios, lo perciben 7 mujeres y tres hombres, lo que representa en porcentaje un 70% y un 30% respectivamente, que está más acorde con la representación por géneros en la empresa en la que las mujeres son un 63,70% y los hombre un 36,30%.

Concepto Retributivo	Categoría	MUJER	% M	HOMBRE	% H	Total
Responsabilidad	TÉCNICO/GRADO MEDIO	2	25%	6	75%	8
Coordinac/Jefes Proy	TÉCNICO/GRADO MEDIO	7	70%	3	30%	10

Concepto Retributivo	Categoría	MUJER	% M	HOMBRE	% H	Total
----------------------	-----------	-------	-----	--------	-----	-------

Coordinación	TÉCNICO	5	83%	1	17%	6
Coordinación	TÉCNICO GRADO MEDIO	1	100%	0	0%	1
Jefe de proyecto	TÉCNICO	1	33%	2	67%	3
Responsabilidad	TÉCNICO	2	25%	6	75%	8
Total		9	50%	9	50%	18

8.6. Infrarrepresentación femenina

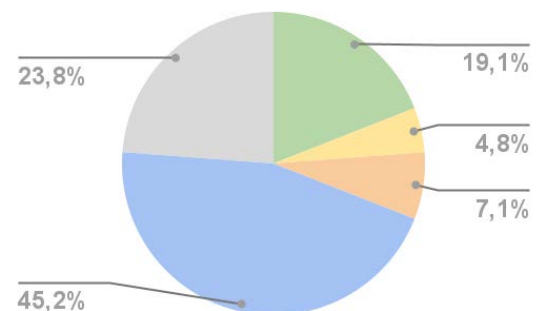
Para responder a la cuestión de la posible existencia de sesgos sexistas que afectan a la infrarrepresentación de la mujer en determinados ámbitos de la empresa, así como a la sobrerrepresentación en otros ámbitos de la misma, analizamos a continuación, de un lado, las respuestas al cuestionario de género planteado al personal de la entidad, y de otro, el organigrama de la empresa visto desde diversas perspectivas.

Respuestas al cuestionario

El cuestionario “Percepción de la Igualdad entre mujeres y hombres en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.” planteó varias cuestiones de interés en relación al sesgo sexista que pudiera existir vinculado a sobre o infra representación de la mujer en la empresa (Cuestión 6 y Cuestión 7 del mismo). A continuación exponemos el resultado obtenido, junto a la conclusión que se deriva del mismo:

6.- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	H/M		%
1	8	0	8	19,05%
2	2	0	2	4,76%
3	3	0	3	7,14%
4	19	7	12	45,24%
Ns/Nc	10	3	7	23,81%



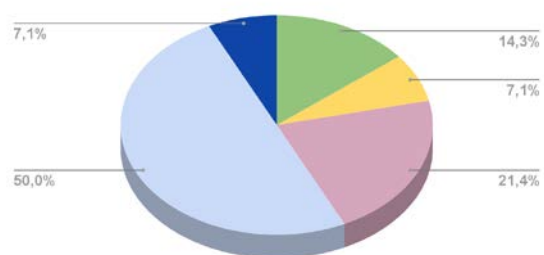
	42	10	32	
--	----	----	----	--

Conclusión: La respuesta sobre la promoción a puestos directivos está repartida entre los que dan una baja valoración plantilla (casi un 20% de las respuestas), los que no saben/no contestan (cerca de un 24%) y los que perciben que ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres son cerca de un 52%.

Al discriminar resultados por género, resulta curioso que el 20% de respuestas con baja valoración a la empresa sobre las posibilidades que la empresa ofrece a la hora de promocionar por igual a mujeres y hombres corresponden a mujeres. Aunque sigue siendo mayoritaria la respuesta por parte de estas que creen que las posibilidades que se ofrecen son las mismas.

7.- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre. (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	H/M		%
		H	M	
1	6	0	6	14,29%
2	3	0	3	7,14%
3	9	1	8	21,43%
4	21	8	13	50,00%
Ns/Nc	3	1	2	7,14%
	42	10	32	



Conclusión 7: En términos globales, el número de respuestas con valoración alta (3 y 4) representa cerca del 70% (50% y 21,43%). Al desglosarlo por sexos, se observa también la misma respuesta; por tanto, **la plantilla percibe que la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.**

Organigrama de la empresa

El documento “Diagnóstico de situación” contiene un análisis cuantitativo del organigrama de la empresa vigente a 31/12/2021, que ha sido además complementado con algunas perspectivas

que se han considerado relevantes. Todas las tablas citadas a continuación pertenecen al citado documento.

La composición general de la empresa, como puede verse en Tabla 1, muestra una plantilla con mayor representación femenina un 65% frente a un 35%. Por lo que en los datos globales no sólo no existe infrarrepresentación femenina sino una sobrerrepresentación.

Plantilla Fija y Temporal ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. 2020	M	%M	H	% H	TOTAL
PLANTILLA CON CONTRATO FIJO	72	62%	44	38%	116
PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORAL	14	82%	3	18%	17
PLANTILLA TOTAL DE LA ENTIDAD	86	65%	47	35%	133

Atendiendo a la composición de las unidades organizativas que muestra la tabla 2, encontramos departamentos tanto masculinizados (Dirección Gerencia, Servicios Jurídicos e Intervención) como feminizados (Económico Financiero y Recursos Humanos). Actualmente la Dirección de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. está ocupada por un hombre, aunque a lo largo de su trayectoria la composición ha estado equilibrada en cuanto a género, ya que desde su creación en el año 1995 el género ha cambiado siendo el total de Directores Gerentes 8 hasta la actualidad, con 4 mujeres y 4 hombres que han ostentado el mando en la empresa.

En cuanto al resto de departamentos, se desprenden más desigualdades a favor del número total de mujeres, aunque por contra si analizamos puestos de trabajo concretos podemos percibir que en el departamento de Planificación concretamente en referencia a los puesto informáticos están mayoritariamente ocupados por género masculino, mientras que en los puestos de la rama administrativa el género mayoritario es femenino.

Cabe señalar también que en relación a los puestos de responsabilidad, la mayoría de ellos recaen en el género masculino, si bien en contraposición los puestos intermedios de coordinación y jefes de proyectos la mayoría corresponde al género femenino.

También es importante destacar la disposición del Consejo de Administración de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. cuya composición es marcadamente masculina (6 miembros, de los cuales solo 2 son mujeres, representando el 33%). La Junta General y la Presidencia del Consejo están representadas por hombres.

Por lo dicho, a modo de conclusión se pone de manifiesto la existencia de:

- Infrarrepresentación femenina en el reparto de puestos de responsabilidad (Consejo de Administración, Gerencia y Jefaturas de Departamento), así como en la composición de varios Departamentos (Intervención y Jurídico). De otro lado, existe cierto desequilibrio aunque no excesivamente marcado entre mujeres y hombres con Titulación Universitaria Superior (64% frente a 36%). Lo que deja de manifiesto que siendo el total de plantilla mayoritariamente mujeres y habiendo más mujeres con titulación universitaria, sin embargo los puestos de mayor responsabilidad están a cargo del género masculino.
- Sobrerrepresentación femenina en las unidades organizativas relacionadas con la gestión y administración de la empresa y el área de Recursos Humanos, en las que el personal administrativo está compuesto en un 100% de mujeres.
- Falta de interés del personal de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. . El cuestionario solo fue respondido por un total de 42 personas de una plantilla de 135, lo que representa un 31% de la plantilla.

8.7. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La empresa cuenta desde el 31 de octubre de 2018 con un Protocolo de Actuación del Acoso Laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea, Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y, a la normativa nacional, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto de dicho protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa.

Por otro lado, pese a que el protocolo se elaboró en 2018, no ha tenido la difusión adecuada por lo que se desprende de la respuesta mayoritaria a la pregunta 14 del cuestionario:

14.- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

La respuesta es mayoritariamente negativa, por lo que claramente la percepción es que la empresa no ha cumplido con la normativa de dar a conocer el plan de acoso sexual o por razón de sexo. Sin que se perciba una diferencia entre las respuestas de ambos sexos.

9. 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.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios y los complementos salariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. No se incluyen percepciones extrasalariales, porque no existen en la entidad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. Es preciso indicar, que tal y como se ha desglosado en el apartado 8.5 del Diagnóstico de situación relativo a “las retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres”, las diferencias detectadas, es decir la brecha salarial, es poco significativa, rondando el 1%. Además, por los datos se puede interpretar que la misma se debe a la aplicación de los distintos conceptos retributivos a las personas sin distinción de género, como por ejemplo ocurre con el importe correspondiente al complemento de antigüedad, complementos personales.

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas a desarrollar clasificadas por materias y numeradas correlativamente incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

1. Los objetivos por alcanzar
2. La descripción de la medida
3. Los órganos responsables de ejecución
4. Indicadores de impacto y/o de ejecución
5. Fecha prevista de inicio

10.1. En materia de selección y contratación:

Medida 1: Discriminación positiva en el acceso a la Oferta de empleo convocada en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Objetivo: Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Descripción de la medida: Dar preferencia en el acceso al puesto de trabajo, a la persona que, en igualdad de condiciones (una vez contemplados los principios de igualdad, mérito y capacidad) en igualdad de puntuación, se corresponda con el sexo infrarrepresentado en la categoría y departamento al que corresponda el puesto.

Órgano responsable: Departamento de Personal /Comisión de Baremación.

Indicadores:

- Verificación de la inclusión de la cláusula de discriminación positiva en el procedimiento de selección.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Fecha Prevista de Inicio: Inmediata.

Medida 2: Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en la composición de la Comisión de Baremación de cada proceso.

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en los tribunales seleccionadores designados para cada oferta de empleo.

Descripción de la medida: Con el fin de conseguir el objetivo planteado se establece que la Comisión de Baremación sea paritaria, siempre que se den las condiciones para ello.

Órgano responsable: Departamento de Personal /Comisión de Baremación.

Indicador: Número de convocatorias totales / número de convocatorias, en las que el tribunal tiene una composición paritaria en materia de género.

Fecha Prevista de Inicio: Inmediata.

10.2. En materia de clasificación profesional y la promoción

Con el objetivo básico de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional y promoción, se proponen las siguientes medidas:

Medida 3: Revisar y modificar en caso necesario la definición de grupos profesionales para garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Descripción de la medida: La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el art. [28.1](#) del [ET](#).

Órgano responsable: Departamento de Personal/Comisión Negociadora Convenio.

Indicadores:

- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.

Fecha Prevista de Inicio: Próxima negociación Convenio.

Medida 4: Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.

Objetivo: Adecuar el uso del lenguaje en la descripción de la clasificación profesional.

Descripción de la medida: Revisar y modificar en caso necesario la definición de los grupos profesionales de la clasificación profesional para adaptarla al uso de lenguaje no sexista.

Órgano responsable: Departamento de Personal/Comisión Negociadora Convenio.

Indicador: Verificar si se ha realizado la revisión y qué términos ha hecho falta modificar.

Fecha Prevista de Inicio: Próxima negociación Convenio.

Medida 5: Incluir medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de infrarrepresentación en la promoción interna.

Objetivo: ajustar los ascensos y la promoción profesional en la empresa a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Descripción de la medida: Dar preferencia en el acceso al puesto de trabajo, a la persona que, en igualdad de condiciones o igualdad de baremación, se corresponda con el sexo infrarrepresentado en la categoría y departamento al que corresponda el puesto.

Órgano/s responsable/s: Departamento de Personal / Comisión Baremación

Indicadores:

- Seguimiento que recoja información de las promociones con el número de procesos de promoción realizados y el número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas

presentadas y de las personas que participan en los procesos de promoción y de las personas que promocionan.

- Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Fecha Prevista de Inicio: Desde la aprobación del Plan

Medida 6: Requisito de Formación en igualdad de género.

Objetivo: Incluir la perspectiva de género en la gestión del personal, para nuevos puestos con responsabilidad sobre el personal.

Descripción de la medida: En los procesos de promoción interna, o de selección mediante provisión externa, promovidos para puestos en los que se vaya a realizar gestión de personal (ya sean puestos directamente vinculados al departamento de Personal, o puestos con responsabilidad sobre equipos de trabajo), incluyendo como baremo específico la formación en igualdad de género, de modo que permita una mejor gestión del personal bajo su dirección. Incluir en los procesos de selección valoración correspondiente a la formación en igualdad de género como criterio de baremación.

Órgano/s responsable/s: Departamento de Personal / Comisión Baremación

Indicadores:

- Número de procedimientos de promoción interna o de provisión externa en los que se incluye este criterio de baremación.
- Número de procedimientos en los que promocionan o acceden por provisión externa personas con formación en igualdad de género.

Fecha Prevista de Inicio: Durante el primer año desde la aprobación del Plan

10.3. En materia de Formación:

Medida 7: Divulgación del Plan de Igualdad de Género en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Objetivo: Dar a conocer al personal los contenidos, objetivos, medidas de ejecución e indicadores de impacto del Plan de Igualdad entre la plantilla de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Descripción de la Medida: Comunicación del Plan de Igualdad a cada persona de la entidad a través del correo electrónico corporativo. Publicación del mismo en el Portal del Empleado. Realización de campañas y/o jornadas de difusión del Plan de Igualdad de género. Con carácter enunciativo las campañas informarán de la obligación legal de la empresa de disponer de un plan de Igualdad e informarán de su contenido esencial, qué implica su implantación y cuáles son sus objetivos.

Órgano/s responsable/s: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Correo enviado a cada miembro de la plantilla, nº de campañas y/o jornadas realizadas al año.
- Evaluación por medio de cuestionarios del nº de personas que valoran positivamente contar con un Plan de Igualdad, desagregados por sexo y, tasa de no respuesta.

Fecha Prevista de Inicio: Con carácter inmediato, tras la aprobación del Plan de Igualdad.

Medida 8: Campaña de sensibilización sobre la igualdad de género y su importancia.

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en las actuaciones del personal, como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio y, sensibilizar a trabajadoras y trabajadores de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. sobre la importancia de alcanzar la igualdad real.

Descripción de la Medida: Preparación de correos informativos acerca de:

- Fomento del uso no sexista del lenguaje.
- Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias.
- Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.

Órgano/s responsable/s: Departamento de Personal / Comité de Formación

Indicadores:

- Publicación del Cronograma.
- Número de correos de difusión enviados.
- Verificar el envío de los correos en fecha.

Fecha Prevista de Inicio: Elaboración, durante el primer trimestre tras la publicación del Plan, de un cronograma detallando fechas de envío de los correos informativos. Desarrollo de la campaña según dicho cronograma.

Medida 9: Plan de formación anual en igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Objetivo: Impulsar y garantizar la formación y capacitación en igualdad de calidad, así como el diseño de una ruta formativa en la materia de igualdad de género. Deberá contemplar explícitamente:

- Formación orientada a responsables de equipos de trabajo.
- Formación orientada al conjunto del personal.
- Formación orientada al Seguimiento y Evaluación del Plan.

Descripción de la Medida: Incluir en los planes anuales de formación contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad, en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos, de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia

Órgano/s responsable/s: Comité de Formación

Indicador:

- N° de acciones formativas ejecutadas.
- Porcentaje de acciones formativas no explícitamente orientadas a Igualdad, en las que se incluye, a modo de materia transversal, los contenidos y criterios metodológicos comunes en igualdad.
- Evaluación mediante cuestionario.

Fecha Prevista de Inicio: al año siguiente de la aprobación del Plan.

Medida 10: Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.

Objetivo: Formar y garantizar que los miembros del Comité y Seguridad Salud de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. disponen de formación y capacitación específica en materia de acoso, garantizando que dispone de formación específica el personal encargado del seguimiento y evaluación del Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.

Descripción de la Medida: Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo estableciendo acciones formativas para los miembros del Comité de Seguridad y Salud de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. , garantizando unas condiciones idóneas para que puedan elaborar, renovar en su caso, distinguir situaciones y aplicar el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el ámbito de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Órgano/s responsable/s: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Número de acciones formativas ejecutadas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.

Fecha Prevista de Inicio: En el segundo semestre del año tras la aprobación del Plan de Igualdad.

10.4. En materia de condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 11: Difusión y fomento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo: Fomentar y formar en el terreno de la corresponsabilidad en el hogar a las personas trabajadoras de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Descripción de la Medida: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla mediante comunicación por correo electrónico e incorporando un documento que recoja las principales medidas de conciliación en el Portal del Empleado.

Órgano/s responsable/s: Departamento de Recursos Humanos.

Indicador:

➤ Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Fecha Prevista de Inicio: En el primer año tras la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 12: Incluir en el Plan Anual de Formación formación específica relacionada con la corresponsabilidad familiar.

Objetivo: equilibrar la responsabilidad de hombres y mujeres en la familia con la finalidad de eliminar obstáculos que limiten la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional de los empleados y empleadas de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Descripción de la Medida: Incluir en el plan anual de formación formación específica relacionada con la corresponsabilidad para impulsar el fomento de la corresponsabilidad, rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos que llevan a desequilibrios en la conciliación (permisos no retribuidos y teletrabajo, especialmente).

Órgano/s responsable/s: Comité de Formación.

Indicadores:

- Verificar la inclusión de la formación específica en corresponsabilidad en el Plan Anual de Formación
- 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.

Fecha Prevista de Inicio: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad, en el siguiente Plan de Formación

10.5. En materia de Infrarrepresentación femenina:

Medida 13: Eliminación del techo de cristal.

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa incluyendo Jefaturas de Departamento, Gerencia y Consejo de Administración..

Descripción de la Medida: Análisis y determinación por la Comisión de Igualdad de cotas de participación ineludibles, para lograr la participación de la mujer en el margen 60%-40%, en

ámbitos donde no se produzca; elaboración de escritos a las o los responsables de dichos órganos instando a que se adopten medidas para conseguir el objetivo señalado; la promoción hacia cualquier puesto en los ámbitos mencionados elegirá preferentemente a una mujer frente a un hombre, cuando se den condiciones de igualdad entre ambas personas.

Órgano/s responsable/s: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Traslado al Gobierno de Canarias de la necesidad de que el Consejo de Administración de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. disponga de una composición paritaria.
- Traslado a la Dirección de la Empresa de la necesidad de que los puestos de responsabilidad sean ocupados de manera paritaria entre hombres y mujeres.

Fecha Prevista de Inicio: en el primer año tras la aprobación del Plan de Igualdad.

10.6. En materia de Prevención del Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de sexo

Medida 14: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo actual.

Objetivo: Difundir el Protocolo de Actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por razón de sexo.

Descripción de la Medida: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Órgano/s responsable/s: Departamento de Recursos Humanos.

Indicador:

- Verificar la distribución del protocolo.

Fecha Prevista de Inicio: En el plazo de un mes tras la aprobación del Plan de Igualdad.

Medida 15: Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo para ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Objetivo: Actualizar el protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo que regule la actuación de la empresa en el supuesto de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

Descripción de la Medida: Elaboración por la Comisión de Igualdad, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, de la actualización del Protocolo para la prevención del Acoso Laboral, que incluya todos los tipos de Acoso (Moral, Sexual y por razón de sexo...) que actualice su contenido y que recoja de una manera más visual y explicativa qué actos pueden entenderse como constitutivos de un acoso.

Órgano/s responsable/s: Comisión de Igualdad.

Indicador:

- Aprobación y difusión del nuevo Protocolo.

Fecha Prevista de Inicio: Tras la formación específica en igualdad.

10.7. En materia de comunicación inclusiva y no sexista

Medida 16: Uso del lenguaje inclusivo con carácter general.

Objetivo: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Descripción de la Medida 16: Difundir a toda la Organización el Manual elaborado por el Gobierno de Canarias sobre el uso del lenguaje inclusivo (GUIA-2-INCLUIDAPPS.-Normas-basicas-del-lenguaje-inclusivo) solicitando su aplicación en cualquier tipo de comunicación. Revisar y actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

Órgano Responsable: Comisión de Igualdad

Indicadores:

- Listado de documentos y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.
- Verificar difusión del mencionado manual.

Fecha Prevista de Inicio: Dentro del primer trimestre, después de la aprobación del plan y durante toda la duración del Plan de Igualdad.

11. 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.

Para el cumplimiento de los objetivos marcados en el presente Plan, ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. pondrá a disposición del mismo, los recursos económicos disponibles para ello en el momento de su implantación, de modo que, principalmente se pueda afrontar la formación esencial para el arranque del mismo, ya que este tipo de medidas van a suponer un gasto para la empresa.

En caso de no existir inicialmente dotación económica suficiente, para cumplir con todos los objetivos formativos planteados, ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. procurará dar acceso a su personal a cursos bonificados por la Fundación Tripartita, de modo que se minoren los costes,

además la Comisión de Igualdad procurará estar permanentemente informada sobre los cursos que con carácter gratuito se ofertan por las administraciones, como por ejemplo los del Instituto de las Mujeres, o incluso por entidades privadas, de modo que puedan llegar al personal.

Como recursos materiales ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. procurará que el personal implicado en el desarrollo del plan, cuente con la máxima disponibilidad para atender su cometido, de modo que se le dé la importancia que el asunto requiere y cuenten con el tiempo necesario para su dedicación. Además pondrá a disposición, tanto de la Comisión de igualdad como de la Comisión de seguimiento del plan, las salas de reuniones y videoconferencias disponibles en sus distintas instalaciones, material de oficina, un espacio específico en el sistema de gestión interna de la empresa para publicar información y formación sobre este asunto para la plantilla.

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad será de aplicación inmediata una vez sea aprobado, no obstante para una aplicación ordenada de las medidas, a continuación se establece por bloques el plazo previsto para el inicio de su ejecución y duración, de conformidad con lo siguiente cronograma que incluye también la temporalización de la evaluación y seguimiento del plan (para una mayor claridad, dichas medidas se adjuntan como ANEXO VII y el cronograma en el ANEXO VIII).

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Al seguimiento del plan debe dársele la importancia que precisa, es decir, no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y se realizará en paralelo con la ejecución. Con él se realizará un control y una verificación de que la ejecución de las medidas adoptadas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, se podrá detectar posibles desajustes dando la posibilidad de adoptar medidas que corrijan las situaciones

Con tal finalidad, se establece la realización de un seguimiento y evaluación puntual de cada actuación desarrollada, así como un seguimiento y evaluación de las actuaciones planificadas y desarrolladas en cada semestre. La revisión y evaluación global del estado de implementación del Plan se efectuará cada año. Esta revisión periódica servirá para realizar los ajustes y mejoras

necesarios del programa de actuaciones previsto y del Plan de Igualdad. Se efectuará una revisión final del Plan en marzo de 2026.

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Las partes acuerdan que quienes integran el Grupo de trabajo, designado por la Comisión de Igualdad, sean también quienes realicen el seguimiento de las medidas implantadas tras su aprobación, llevando a cabo el control de la aplicación de las medidas.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando lo estime necesario.

Esta comisión analizará de forma anual los indicadores de ejecución y de impacto de las medidas adoptadas, sus funciones principales serán:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos para cada una de las medidas
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas, en donde se consignará la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores establecidos. Esta ficha la cumplimentarán las personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Seguimiento (fichas incluidas en el ANEXO IX).

El grupo de trabajo elaborará un informe que será presentado a la Comisión de Igualdad, en el que se resumirá toda la información sobre la ejecución de las medidas e indicará de forma clara, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, los obstáculos que se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo y en general cualquier otra circunstancia que considere destacable.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo

solicitará una vez consensado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

16. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

A la vista de todo lo expuesto, se puede concluir que a pesar de que en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. cuenta de forma previa a este Plan, con una serie de medidas de aplicación que favorecen la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, recogidas en el III Convenio Colectivo de GRECASA, lo que la sitúa en una buena posición de partida. Se considera necesario afianzar las medidas ya existentes y llevar a cabo la implantación y aplicación de nuevas medidas que permitan avanzar en materia de igualdad en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. Entre las medidas principales que se deben acometer, destaca la labor de sensibilización y formación en la materia, para que no pasen desapercibidas situaciones que pueden generar desigualdades y tratar el tema desde la base.

A continuación se recogen una serie de recomendaciones sobre actuaciones que desde la Comisión de Igualdad se elevan tanto a la Dirección de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. como a la Representación del Personal para su valoración, estudio y en su caso negociación, con el objeto de su posterior aplicación en beneficio de la igualdad:

1. La comisión de igualdad recomienda que se incluya en el plan de formación anual formación encaminada a difundir el conocimiento en igualdad y la comunicación inclusiva y no sexista, así como la labor de la Comisión de igualdad.
2. Instaurar un criterio de valoración con el que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para su promoción las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Elevar a la comisión paritaria negociadora del convenio colectivo de GRECASA (de aplicación a los trabajadores de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.) esta propuesta para su negociación.
3. Revisión de género del Convenio Colectivo de GRECASA, para evitar en el mismo todo sesgo sexista. De forma prioritaria, todas las menciones que en la redacción actual del Convenio Colectivo sean susceptibles de modificación para uso de lenguaje no sexista se podrán modificar

de facto, considerándose su inclusión en el Convenio Colectivo una vez se acuerde la revisión completa del mismo y/o su actualización.

INDICE DE ANEXOS

ANEXO I.- Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad

ANEXO II.- Compromiso de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. con la Igualdad

ANEXO III.- Diagnóstico de Situación de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. a 31-12-2021

ANEXO IV.- Cuestionario Igualdad

ANEXO V.- Conclusiones encuesta/cuestionario

ANEXO VI.- Protocolo Acoso Laboral de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

ANEXO VII.- Medidas del Plan de Igualdad

ANEXO VIII.- Cronograma Medidas del Plan de Igualdad

ANEXO IX.- Ficha de Seguimiento de Medidas

Anexo I Acta constitución comisión de igualdad

Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Las Palmas de Gran Canaria a 17 de mayo de 2021 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa


Dña. Ana M^a Díaz García, Jefa del departamento de Recursos Humanos

Dña. María Paz Álvarez Socorro, técnico de grado medio del departamento de Recursos Humanos


y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

D. Víctor García Muñoz, miembro del Comité de Empresa

D. Aldo Vadillo Batista, miembro del Comité de Empresa



con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.




Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.


1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida por:

En representación de la empresa:

- 
- Dña. Ana M^a Díaz García, Jefa del Departamento de Recursos Humanos
 - Dña. María Paz Álvarez Socorro, técnico de grado medio del departamento de Recursos Humanos

En representación de la plantilla por:

- 
- D. Víctor García Muñoz, miembro del Comité de empresa
 - D. Aldo Vadillo Batista, miembro del Comité de empresa

2. Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 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.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que no se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, y sí Secretario/a que recaerá inicialmente en Dña. María Paz Álvarez Socorro.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias del pleno, de los grupos y de las comisiones de trabajo de la Comisión, dentro de los plazos previstos, acompañando orden del día y todos los documentos que se precisen para debatir convenientemente los puntos de aquél.
- Recibir todo tipo de notificaciones, acuses de recibo, justificaciones por inasistencia y cualquier clase de escrito relacionados con las funciones de la Comisión de Igualdad.
- Custodiar y ordenar los archivos, registros, sellos y demás documentos pertenecientes a la Comisión de Igualdad.
- Levantar acta de todas las reuniones y enviar copia de esta antes de la reunión siguiente, a todos los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Auxiliar a la Comisión en todo aquello que precise para el buen funcionamiento de la Comisión.
- Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- Desempeñar cuantas funciones le atribuya, en relación con su cargo, el pleno de la Comisión de Igualdad.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse con carácter mensual y establece la siguiente agenda (Anexo I) de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, si fuera necesario, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4 Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que lo designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, NIF y cargo tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5 Otras disposiciones

Sin disposiciones a añadir.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día 17 de mayo de 2021.

Firma:



Firma:



Firma:



Firma:



Anexo I

1.- Calendario

La comisión negociadora del plan de igualdad se reunirá con carácter asiduo una vez al mes, si la fecha establecida cayera en un día en que algún miembro estuviera en teletrabajo, dicha reunión se trasladará al día anterior o posterior según criterio de acuerdo por mayoría.

En periodos vacacionales se ajustará la fecha inicial establecida a la presencia del total de la comisión.

El siguiente calendario es susceptible de variación según las consideraciones previas y/o por imposibilidad de reunión por fuerza mayor.

- 16 de junio de 2021, miércoles
- 15 de julio de 2021, jueves
- 17 de agosto de 2021, martes
- 16 de septiembre de 2021, jueves
- 15 de octubre, viernes
- 16 de noviembre, martes
- 16 de diciembre, jueves

Anexo II - Compromiso de GRECASA con la Igualdad

La Consejera Delegada de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. Raquel Peligero Molina y la Representación Legal de los Trabajadores, Raquel Aguirre Santandreu, Víctor García Muñoz, Juan Antonio Hernández González, Cristina Llamas Bravo de Laguna, Aldo Vadillo Batista, miembros del Comité de Empresa de Las Palmas, y Najib el Founti Duduh, Ángeles García Ducha y Marisa Peña Altieri, Delegados de Personal de Santa Cruz de Tenerife se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existentes los distintos centros de trabajo por razón de sexo y para ello acuerdan constituir la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.

Teniendo en cuenta que la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

La representante legal y los representantes de los trabajadores de GRECASA, trabajaran, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo que es necesario que en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

El objetivo de esta Comisión es el de elaborar un documento base para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades en el centro de trabajo, Tomando como referencia la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las partes acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.
2. La Comisión estará formada por Mari Paz Álvarez Socorro y Ana M^a Díaz García miembros por parte de la empresa y Víctor García Muñoz y Aldo Vadillo Batista por la RLT.
3. Las partes acuerdan celebrar una reunión mensual.
4. Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.
5. De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de mayo de 2021

Firmantes:



Anexo III – Diagnóstico de situación

Promoción

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel						
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
En el último año	1	1	0,74			
En el año anterior	2	1	0,74	1	0,74	
Hace dos años	-					
Hace tres años	1			1	0,74	
Hace cuatro años	8	4	2,96	4	2,96	
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
Nivel directivo	-					
Mando intermedio	-					
Nivel técnico	1	1	0,74			
Nivel administrativo	-					
Nivel operario	-					
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
	-					
	-					
	1	1	0,74			
	-					
	-					
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
Promoción sin cambio de categoría	1	1	0,74			
Promoción con cambio de categoría	1	1	0,74			
Promoción vinculada a movilidad geográfica	-					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	-					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	-					
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
Por prueba objetiva	1	1	0,74			
Por antigüedad	-					
Por designación de la empresa	1	1	0,74			
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	
Hasta 5 años (incluidos)	-					
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	-					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	-					
Más de 15 años	-					
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado						
	Nº de personas	Mujeres		Hombres		
		Nº	%	Nº	%	

		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	-				
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	-				
Cuidado de personas mayores	-				
Cuidado de personas con discapacidad	-				
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	-				

Información cuantitativa

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	01/09/2017							
Puesto	Interventor							
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas		1						
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas		19						
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas		19						
Media de edad de las personas promocionadas		48						

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	05/07/2016		08/07/2016		17/07/2019		29/07/2020	
Puesto	Aux.Administrativo		Coordinadora		Jefe de proyecto		Coordinadora	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan	2		4	1		1	-	
Personas promocionadas	2		1			1	1	

Personas promovidas con responsabilidades de cuidado	-	-	-	-	-	-	-
Personas promovidas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	-	-	-	-	-	-	-
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promovidas	13,5		8			13	6
Antigüedad media en la empresa de las personas promovidas	13,5		11			13	6
Media de edad de las personas promovidas	55,5		39			43	32

Información cualitativa

	Si	No
El procedimiento de promoción de la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa formenta que se presenten perfiles de sexo subrepresentado a la promoción.		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal se mixto.		X
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		X
La descripción de los perfiles profesionales solo tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.		X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	X	
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.		X

Información cualitativa

	Si	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.		X
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre las mujeres y hombres.		X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.		X
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	X	
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 al los dos sexos.		X

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	29	24	17,78	5	3,70
En el año anterior	3			3	2,22
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar nombre del curso)	Nº personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
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...)	0				
Nº de permisos para la concurrencia a exámenes	10	2	0,74	8	2,22
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	1			1	0,74

MODELO DE CUESTIONARIOS SOBRE POLITICAS DE GESTION DE PERSONAL

Selección y contratación

Información cuantitativa

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		1		0,74
Puestos directivos				
Mandos intermedios		1		0,74
Subtotal cargos de responsabilidad	0	2	0	1,48
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	18	7	13,33	5,19
Personal técnico				
Personal operario o no cualificado				
Subtotal otros puestos de trabajo	18	7	13,33	5,19
TOTAL PLANTILLA	18	9	13,33	6,67

Información cualitativa

	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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo de empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 hombres y mujeres:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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 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 type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se utiliza lenguaje no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha								
	Puesto								
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (Identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(e) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

No se dispone de la información referente a la parte de los responsables.

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	01/10/2019							
	Puesto	administrativo							
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X						
	Mención expresa a mujeres/hombres		X						
Anuncios	Contenido no sexista	X							
	Contenido sexista		X						
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros	30	12						
	Total candidaturas recibidas	30	12						
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (Identificar el tipo de prueba)	30	12						
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	7	4						
	Personas responsables de la selección	3	1						
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
			X						

Anexo IV – Cuestionario de Igualdad

- 1.- ¿En la empresa hay igualdad de trato y 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?
- 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?
- 15.- ¿La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?
- 16.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?
- 17.- Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

17.2.- Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias.

18.- Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

19.- ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

20.- ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

21.- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

22.- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

23.- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

24.- ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?

25.- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

26.- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

27.- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

28.- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?

Anexo V – Conclusiones encuesta de Igualdad

Aspectos Generales	2
Cuestionario de Igualdad.....	3
Conclusiones preliminares.....	3
Conclusiones extraídas de las cuestiones.....	4
1.- En la empresa hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto).....	4
2.- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad (1-bajo 4-alto).	4
3.- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad (1-bajo 4-alto).	5
4.- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres (1-bajo 4-alto).	6
5.- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. (1-bajo 4-alto).....	6
6.- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto).....	7
7.- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre. (1-bajo 4-alto).....	8
8.- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto).....	8
9.- ¿ Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral? (1-bajo 4-alto)	9
10.- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. (1-bajo 4-alto).....	9
11.- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable). (1-bajo 4-alto)	10
12.- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	10
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. (1-bajo 4-alto).	11
14.- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. (1-bajo 4 alto).....	12
15.- La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. (1-bajo 4 alto).	12
16.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	13
17.- Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:.....	13
17.2.- Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:.....	15
18.- Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.....	16
19- ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?	17

20- ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	18
21- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	18
22- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	19
23- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	19
24- ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?	20
25- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	21
26- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	22
27- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	22
28- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	22

Aspectos Generales

La encuesta de igualdad ha sido trasladada al personal de Greca; el periodo de recogida de datos fue fijado entre el 13 y el 26 de julio de 2021.

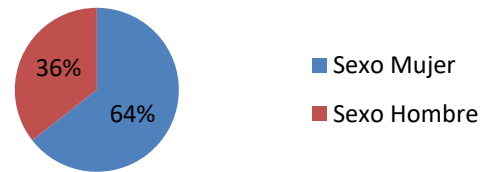
Participación en la encuesta.-

El público objetivo de la encuesta (la plantilla de Greca) está compuesto por un total de 135 personas en el momento de la recogida de la encuesta: 87 Mujeres (64%), 48 Hombres (36%). Se recibieron un total de 42 encuestas, lo que representa un 31% del total; este dato constituye una medida del escaso interés que la Igualdad de género despierta en la plantilla de Greca. La baja participación en la encuesta podría responder a que el periodo en el que fue difundida correspondía a un periodo vacacional y, por lo tanto, una parte considerable de la plantilla no pudo acceder al cuestionario.

Cuestionario de Igualdad

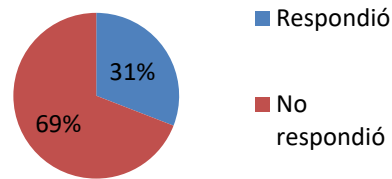
Total plantilla	135
Sexo Mujer	87
Sexo Hombre	48

Total plantilla



Respuestas	42
No respondió	93

Respuestas Recibidas



Edad 45 años o más	28
Edad Menos de 45 años	14
Hijos Si	34
Hijos No	8
Personas dependientes Si	8
Personas dependientes No	34
Puesto Administrativo u/y otros	29
Puesto Directivo	2
Puesto Mando intermedio	2
Puesto Técnico	9
Antigüedad > 5 años	42
Personal a cargo Si	11
Personal a cargo No	31
Parte RLT No	36
Parte RLT Si	6

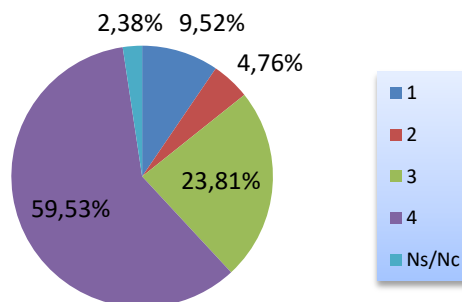
Conclusiones preliminares

- 1- Escasa participación.-** La encuesta no ha logrado la participación esperada, de un total de 135 personas en plantilla, participaron en la encuesta 42, lo que supone un 31% del total, bastante por debajo de la mitad. Por lo que podemos concluir que, en términos generales, el personal no ha mostrado interés en participar en el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2- Las mujeres se interesan más por la igualdad, que los hombres.-** La igualdad o, la posible desigualdad, interesa más a las mujeres que a los hombres a juzgar por los porcentajes de participación obtenidos, un 21% de los hombres y un 37% de las mujeres.

Conclusiones extraídas de las cuestiones

1.- En la empresa hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto)

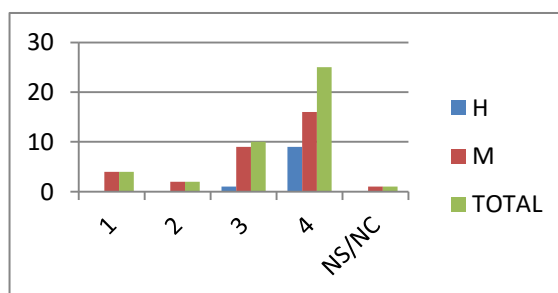
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	4	9,52%
2	2	4,76%
3	10	23,81%
4	25	59,52%
Ns/Nc	1	2,38%
	42	100,00%



Conclusión 1: La valoración dominante es la puntuación más alta (que suma más de un 80% de las respuestas emitidas), por tanto, **el personal que ha participado en la encuesta opina, mayoritariamente, que en Greca, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.**

Resultados discriminados por género:

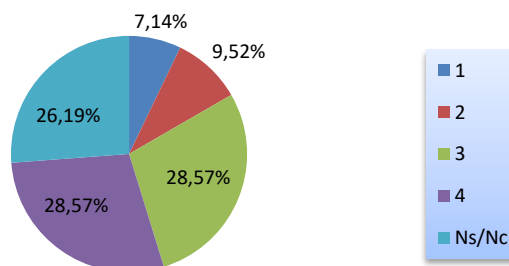
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	4	4
2	0	2	2
3	1	9	10
4	9	16	25
NS/NC	0	1	1



El análisis por sexos no arroja distinción destacable entre la percepción de hombres y mujeres.

2.- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad (1-bajo 4-alto).

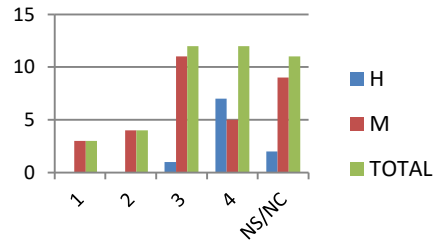
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	3	7,14%
2	4	9,52%
3	12	28,57%
4	12	28,57%
Ns/Nc	11	26,19%
	42	100,00%



Conclusión 2: La respuesta mayoritaria (valoración 3 y 4) que suma un 57% del total es afirmativa. La percepción de que la empresa no está sensibilizada (valoración 1 y 2) suma un 16,66%, mientras que los que responden no saben/no contestan ascienden a un 26,19% del total.

Resultados discriminados por género:

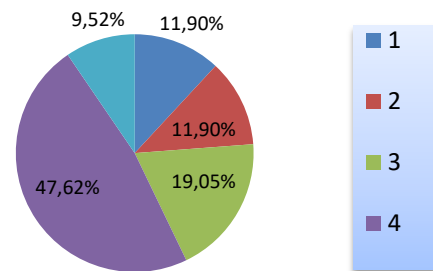
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	3	3
2	0	4	4
3	1	11	12
4	7	5	12
NS/NC	2	9	11



Una vez desagregadas las repuestas por género, se observa que entre los hombres no hay ninguna respuesta con baja valoración y sólo dos ns/nc, mientras que entre las mujeres hay 7 respuestas con baja valoración, 16 (la mitad de las respuestas) con alta valoración y 9 que no saben, no contestan, lo que supone un 22%, 50% y 28% respectivamente. Es decir, mientras que los hombres mayoritariamente perciben que la empresa **está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad**, en el caso de las mujeres, sólo la mitad de las que han respondido lo perciben así.

3.- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad (1-bajo 4-alto).

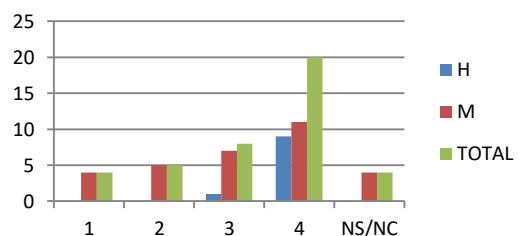
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	5	11,90%
2	5	11,90%
3	8	19,05%
4	20	47,62%
Ns/Nc	4	9,52%
	42	



Conclusión 3: La mayor parte del personal, un 66,67%, concede una alta valoración (entre el 3 y el 4), es decir, **consideran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.**

Resultados discriminados por género:

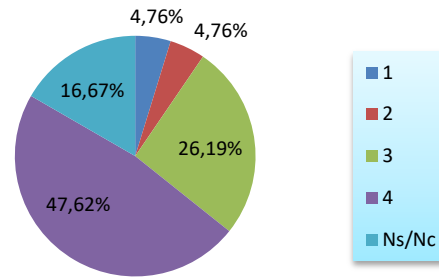
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	4	4
2	0	5	5
3	1	7	8
4	9	11	20
NS/NC	0	4	4



El análisis por sexos no arroja distinción destacable entre la percepción de hombres y mujeres aunque se observa que entre los hombres la respuesta casi unánime es la alta valoración en la compatibilidad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 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 (1-bajo 4-alto).

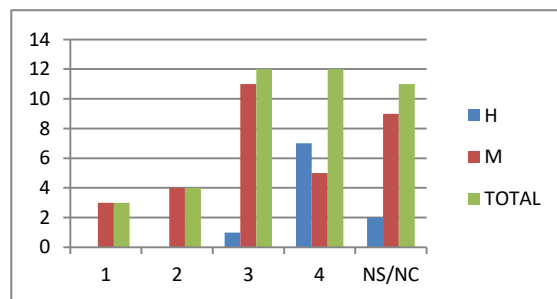
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	2	4,76%
2	2	4,76%
3	11	26,19%
4	20	47,62%
Ns/Nc	7	16,67%
	42	



Conclusión 4: La plantilla percibe, mayoritariamente, un 73,81%, que no existen diferencias en las posibilidades de acceso durante el proceso de selección, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Resultados discriminados por género:

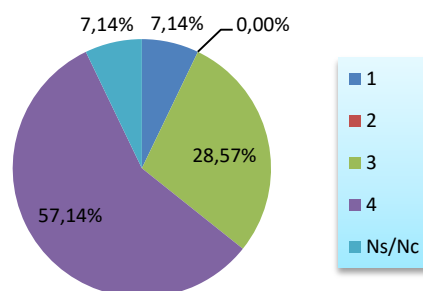
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	2	2
2	1	1	2
3	0	11	11
4	7	13	20
NS/NC	2	5	7



Nuevamente el análisis por sexos no arroja distinción destacable entre la percepción de hombres y mujeres.

5.- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. (1-bajo 4-alto).

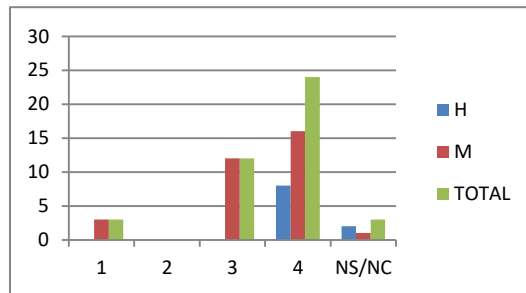
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	3	7,14%
2	0	0%
3	12	28,57%
4	24	57,14%
Ns/Nc	3	7,14%
	42	



Conclusión 5: Sumando las respuestas con valoración alta (3 y 4) obtenemos un 85,71% , por lo que podemos afirmar que la plantilla percibe, mayoritariamente, que la formación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo, por lo que no existe un sesgo de género al respecto.

Resultados discriminados por género:

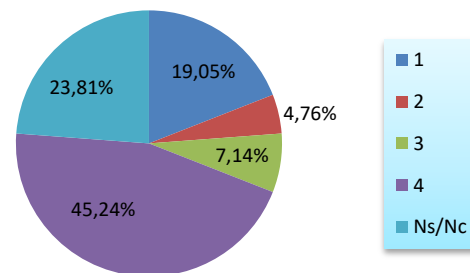
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	3	3
2	0	0	0
3	0	12	12
4	8	16	24
NS/NC	2	1	3



Si desagregamos los datos por sexos, no se observa distinción destacable entre la percepción de hombres y mujeres.

6.- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto)

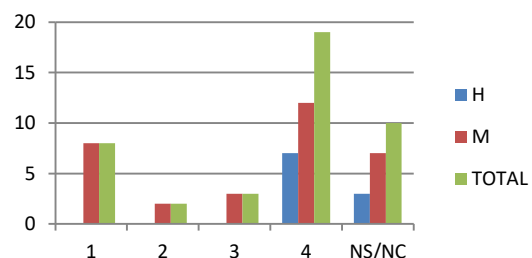
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	8	19,05%
2	2	4,76%
3	3	7,14%
4	19	45,24%
Ns/Nc	10	23,81%
	42	



Conclusión: La respuesta sobre la promoción a puestos directivos está más repartida entre los que dan una baja valoración (un 23,81% de las respuestas), los que no saben/no contestan (cerca de un 24%) y los que perciben que Grecasa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres que son un 52,38%.

Resultados discriminados por género:

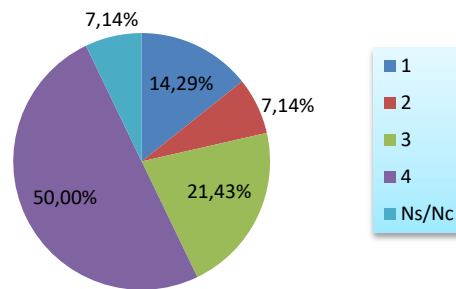
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	8	8
2	0	2	2
3	0	3	3
4	7	12	19
NS/NC	3	7	10



Si se desagregan las respuestas por género, las respuestas de los hombres son casi unánimes al valorar que la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres para promocionar a puestos directivos, mientras que entre las mujeres hay un 47% que opinan así, pero es mayor el porcentaje, un 53%, que se decanta por una baja valoración o por ns/nc.

7.- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre. (1-bajo 4-alto)

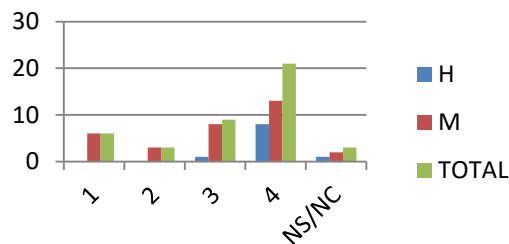
VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	6	14,29%
2	3	7,14%
3	9	21,43%
4	21	50,00%
Ns/Nc	3	7,14%
	42	100,00%



Conclusión 7: En términos globales, el número de respuestas con valoración alta (3 y 4) representa cerca del 70% (50% y 21,43%). Al desglosarlo por sexos, se observa también la misma respuesta; por tanto, la plantilla percibe que la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

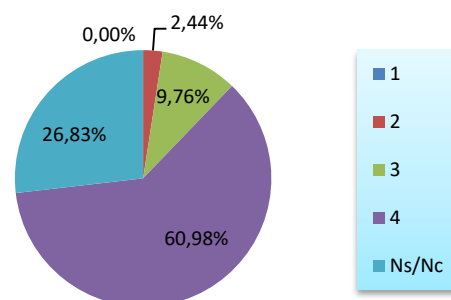
Resultados discriminados por género:

VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	6	6
2	0	3	3
3	1	8	9
4	8	13	21
NS/NC	1	2	3



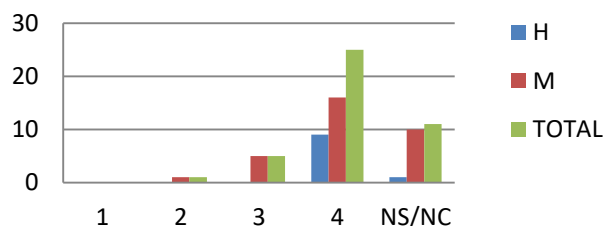
8.- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	0	0%
2	1	2,44%
3	4	9,76%
4	25	60,98%
Ns/Nc	11	26,83%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

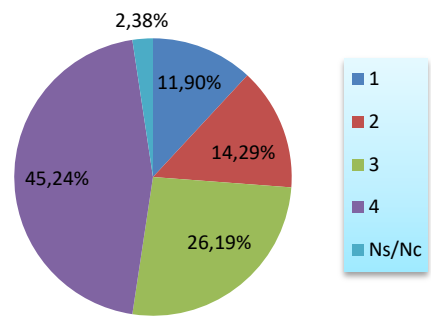
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	0	0
2	0	1	1
3	0	5	5
4	9	16	25
NS/NC	1	10	11



Conclusión 8.- Existe la percepción generalizada de que la retribución se establece desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres, sin que se aprecie distinción destacable entre las respuestas de un género u otro.

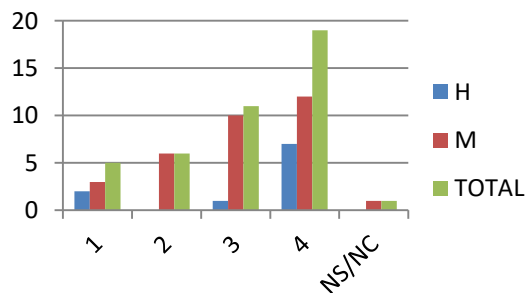
9.- ¿ Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral? (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	5	11,90%
2	6	14,29%
3	11	26,19%
4	19	45,24%
Ns/Nc	1	2,38%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

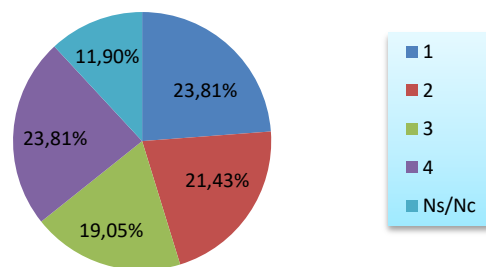
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	2	3	5
2	0	6	6
3	1	10	11
4	7	12	19
NS/NC	0	1	1



Conclusión 9.- En general, la plantilla percibe que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

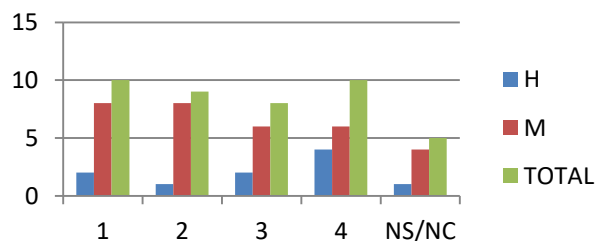
10.- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación. (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	10	23,81%
2	9	21,43%
3	8	19,05%
4	10	23,81%
Ns/Nc	5	11,90%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	2	8	10
2	1	8	9
3	2	6	8
4	4	6	10
NS/NC	1	4	5

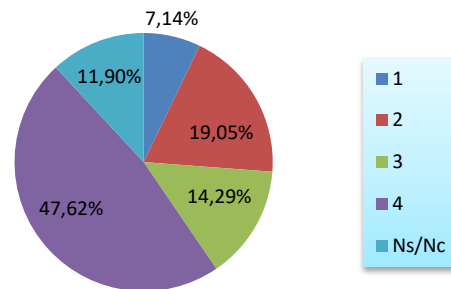


Conclusión 10.- En esta cuestión el número de repuestas entre los que consideran que la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación y los que no, es muy similar. Sin embargo,

si sumamos el porcentaje de valoraciones bajas (1 y 2) y las respuestas no sabe/no contesta, el resultado es un 57,14%, lo que inclina la balanza hacia un mayor número de personas que no tienen información sobre las medidas de conciliación, siendo este un elemento importante a tener en cuenta a la hora de fijar las medidas del plan.

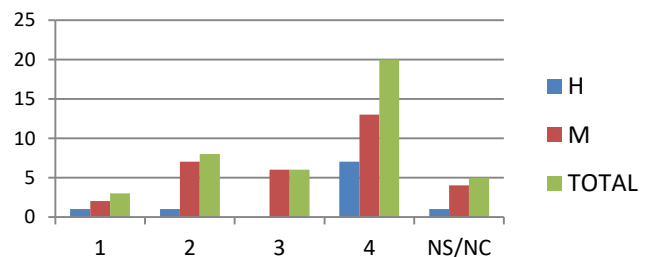
11.- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable). (1-bajo 4-alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	3	7,14%
2	8	19,05%
3	6	14,29%
4	20	47,62%
Ns/Nc	5	11,90%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

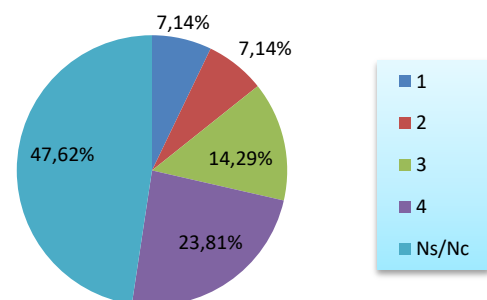
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	1	2	3
2	1	7	8
3	0	6	6
4	7	13	20
NS/NC	1	4	5



Conclusión 11. La mayor parte de la plantilla cree que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres. En los resultados discriminados por géneros no se observa que la apreciación sea distinta entre unos y otros.

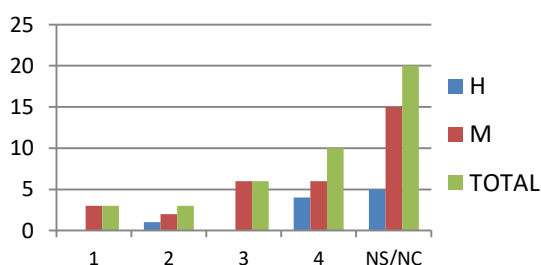
12.- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	3	7,14%
2	3	7,14%
3	6	14,29%
4	10	23,81%
Ns/Nc	20	47,62%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	3	3
2	1	2	3
3	0	6	6
4	4	6	10
NS/NC	5	15	20

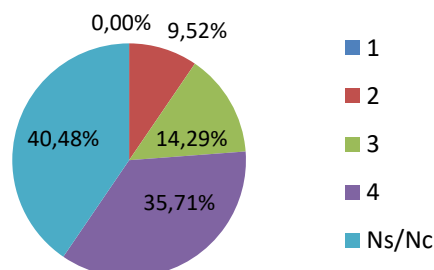


Conclusión 12. – Llama la atención que casi la mitad de los encuestados haya respondido que desconocen si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

Sería recomendable una mayor pedagogía por parte del departamento de RRHH y de los representantes sindicales al respecto.

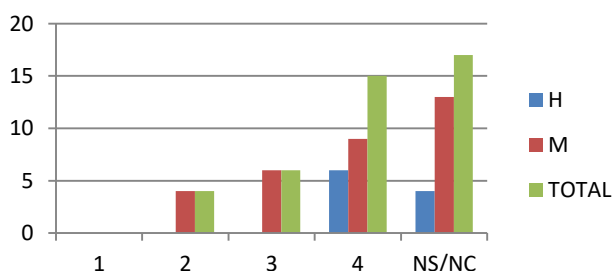
13.- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto. (1-bajo 4-alto).

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	0	0,00%
2	4	9,52%
3	6	14,29%
4	15	35,71%
Ns/Nc	17	40,48%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

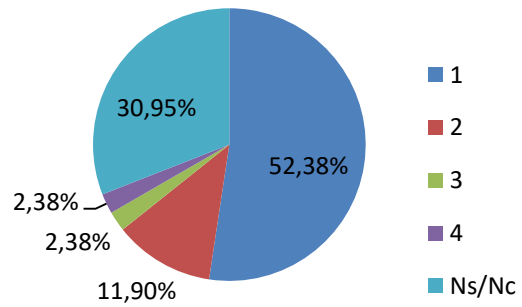
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	0	0	0
2	0	4	4
3	0	6	6
4	6	9	15
NS/NC	4	13	17



Conclusión 13.- En este caso sorprende que el porcentaje mayor corresponda a aquellos que responden no saber si las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

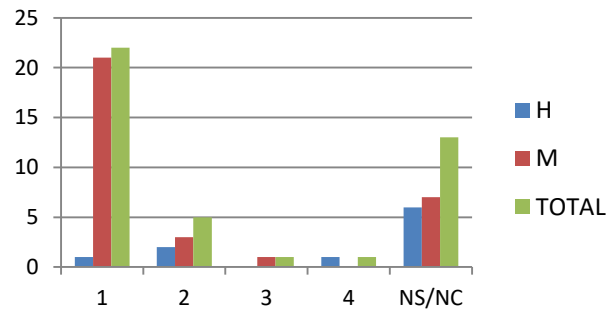
14.- La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. (1-bajo 4 alto)

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	22	52,38%
2	5	11,90%
3	1	2,38%
4	1	2,38%
Ns/Nc	13	30,95%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

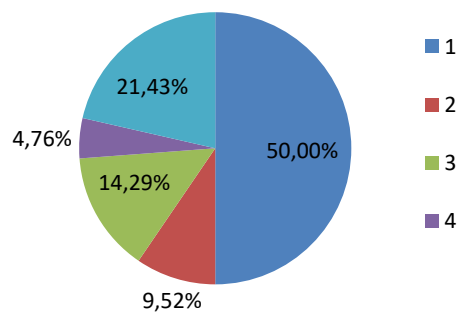
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	1	21	22
2	2	3	5
3	0	1	1
4	1	0	1
NS/NC	6	7	13



Conclusión 14.- La respuesta es mayoritariamente negativa, por lo que claramente la percepción es que la empresa no ha cumplido con la normativa de dar conocer el plan de acoso sexual o por razón de sexo. Sin que se perciba una diferencia entre las respuestas de ambos sexos.

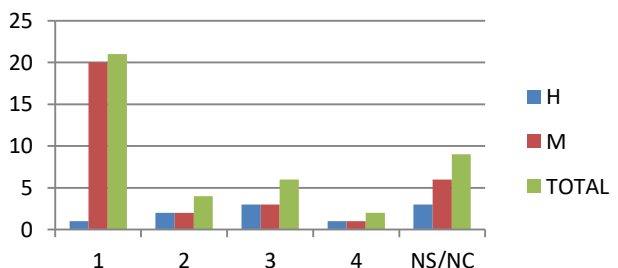
15.- La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad. (1-bajo 4 alto).

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	21	50%
2	4	9,52%
3	6	14,29%
4	2	4,76%
Ns/Nc	9	21,43%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

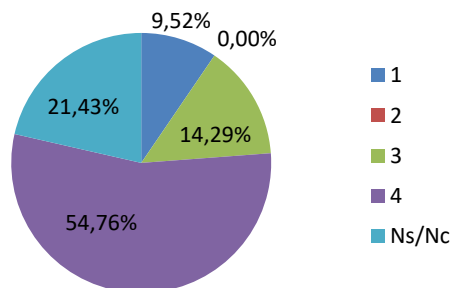
VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	1	20	21
2	2	2	4
3	3	3	6
4	1	1	2
NS/NC	3	6	9



Conclusión 15.- La mitad de las respuestas son negativas. Sin embargo resulta curioso que las respuestas de los hombres están repartidas mientras que las mujeres mayoritariamente responde que no.

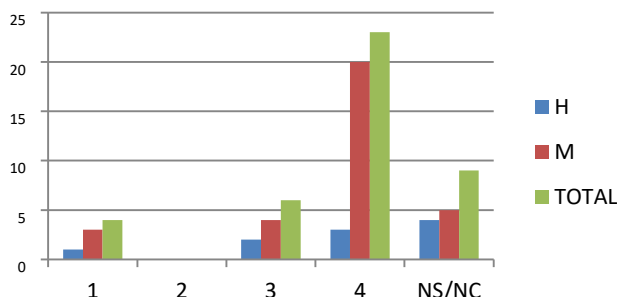
16.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?

VALORACIÓN	RESPUESTAS	%
1	4	9,52%
2	0	0,00%
3	6	14,29%
4	23	54,76%
Ns/Nc	9	21,43%
	42	100,00%



Resultados discriminados por género:

VALORACIÓN	H	M	TOTAL
1	1	3	4
2	0	0	0
3	2	4	6
4	3	20	23
NS/NC	4	5	9



Conclusión 16.- La mayor parte del personal está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa. Siendo las respuestas equilibradas entre mujeres y hombres.

17.- Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

Las respuestas aportadas son:

Por el colectivo de mujeres:

1. *no observo*
2. *1.- No entiendo un comité de igualdad compuesto por 3 mujeres y 1 hombre.
2.- A pesar que hay que tener en cuenta la igualdad en los puestos de trabajo debe primar la valía de la persona para dicho puesto, sea mujer u hombre
3.- No debe cubrirse los puestos de trabajo pensando en las personas sino en las características de dicho puestos. Quizá nos sorprenderíamos de la valía de muchos empleados.*
3. *Las deficiencias que he percibido es en los puestos directivos siguen siendo asumidos en su mayoría por hombres y el criterio a la hora de designar esos puestos es totalmente discrecional.*
4. *Las obligaciones y cargas familiares en muchos casos no nos ponen en la misma situación a hombres y mujeres, por tanto hablar de igualdad, refiriéndonos a conciliación y demás*

- aspectos, es un tanto absurdo. Pienso en el potencial de cada empleado independiente del género, y que la organización de la empresa vaya en función de ese aspecto.*
5. *Ninguna*
 6. *Igualdad.*
 7. *En principio no se me ocurre ninguna.*
 8. *Considero que en la empresa el trato es igualitario.*
 9. *Claramente siendo una empresa mayoritariamente formada por personal de sexo femenino tan solo existen dos máximas responsables (jefes) de un total de 7.*
 10. *Ns/Nc*
 11. *Creo que hay igualdad.*
 12. *No sé.*
 13. *Equiparación en cuanto a mandos intermedios, igualar proporción hombres/mujeres.*
 14. *No se me ocurre*
 15. *Favorecer la promoción dentro de la empresa teniendo en cuenta la titulación y la capacidad y no hacerlo de forma subjetiva, ya que para determinados puestos no existe la promoción.*
 16. *Creo que esta empresa no discrimina por cuestión de sexo o cualquier otra condición.*
 17. *Información precisa y actualizada.*
 18. *Antigüedad, puesto de trabajo, responsabilidad.*
 19. *no lo conozco.*
 20. *Hay más jefes de departamento hombres que mujeres*
 21. *en la actualidad existe una paridad entre los puestos de responsabilidad de esta empresa.*
 22. *información a los trabajadores*
 23. *ninguna.*
 24. *Obtener conciliación por igual. No existir distinción de sexo, tener en cuenta antigüedad , no favorecer amiguismos, desaparecer comportamientos enquistados consentidos etc.*
 25. *Igualar puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres.*
 26. *Distribución de empleo igualitaria de hombres y mujeres, el porcentaje es mayor de mujeres. El porcentaje de jefes de departamento, es mayor el de hombres. La edad del personal es mayor de 40 años.*
 27. *NS/NC.*
 28. *Información sobre situación particulares.*
 29. *Simplemente ver quien está más cualificado y no mirar sexo ni condición a la hora de seleccionar.*
 30. *Ofrecer más medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Facilitar el reparto del periodo de vacacional o días de asunto propios sin discriminación de género.*
 31. *Que sea más transparente con este tema hacia los empleados ya que carezco de información al respecto por parte de la empresa. Las diferencias se ven más en altos puestos.*

Respuestas emitidas por hombres:

1. *Ninguna, en cuanto a la igualdad esta empresa es ejemplar.*
2. *No creo que sea necesario igualdad, por lo menos en esta empresa ya que nunca se ha discriminado por sexo.*
3. *Ninguna.*
4. *Las desconozco.*
5. *Ns/Nc.*
6. *No conozco ninguna necesidad a cubrir.*
7. *"Más que un problema de igualdad, es un problema con los puestos de trabajo. Por poner un ejemplo; Falta de promoción, falta de formación, puestos que no asumen sus tareas que acaban recayendo sobre otros que no están cobrando por ello, etc.*

Conclusión:

Entre las necesidades y deficiencias se repite por parte de las trabajadoras hasta en cinco ocasiones (respuestas 3, 9, 13, 20, 25 y 26) la percepción de desigualdad en favor de los hombres en los puestos directivos. Percepción que no se menciona entre los hombres. Coinciden en mencionar la importancia de la conciliación tres de los comentarios de las trabajadoras (4, 24 y 30). Por parte de los hombres que participaron en la encuesta no se apreció ninguna necesidad o deficiencia que se deban cubrir para favorecer la igualdad.

17.2.- Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

Respuestas de Mujeres:

1. *no observo.*
2. *Si se desea cubrir un puesto de trabajo avisar con más tiempo y detallar las características del mismo para la preparación de este.*
3. *Que la designación en esos puestos directivos sea en base a los méritos y en condiciones de igualdad.*
4. *SER MÁS TRANSPARENTE EN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA DIFERENTES PUESTOS.*
5. *Ninguna.*
6. *NS.*
7. *CONSIDERO QUE EN LA EMPRESA EL TRATO ES IGUALITARIO*
8. *NS/NC*
9. *Ns/Nc*
10. *Creo que hay igualdad.*
11. *NO SÉ.*
12. *Se debe fomentar que los puestos técnicos estén equilibrados, ya que la mayoría de la plantilla es femenina y los puestos ocupados por técnicos en su mayoría son masculinos. La proporcionalidad sería lo adecuado.*
13. *No se me ocurre*
14. *Valorar el puesto de trabajo y por tanto la categoría profesional en función de los méritos, conocimientos y capacidad en el propio puesto de trabajo que se ocupa, hay disparidad entre la categoría profesional y la realidad del trabajo que se desempeña.*
15. *Creo que esta empresa no discrimina por cuestión de sexo o cualquier otra condición.*
16. *COMUNICACION CONTINUA CON LOS EMPLEADOS.*
17. *NO TENER MÁS PRIVILEGIOS POR ANTIGÜEDAD.*
18. *no se*
19. *DAR MÁS PUESTOS DE DIRECCIÓN A MUJERES*
20. *no veo deficiencias*
21. *Formación*
22. *Ninguna.*
23. *Información, equidad*
24. *ROTACIÓN DE PUESTOS DE RESPONSABILIDAD*
25. *"En futuras selección de jefe de departamento, sea mujer. Futuras contrataciones fueran personal joven y hombre."*
26. *NS/NC*
27. *información sobre conciliación*
28. *Personal de selección imparcial y de ambos sexo. Que el peso no lo lleve una sola persona.*
29. *Controlar y revisar que entre departamentos se esté facilitando, y comunicando las medidas que favorezcan la igualdad y progreso.*

Respuestas emitidas por hombres:

1. *Elaborar un diagnóstico inicial de personas con necesidad de conciliar y establecer un plan para mejoras en dicho aspecto. Promover formación referente a la igualdad en el ámbito de la empresa.*
2. *No sé si hay alguna medida que pueda mejorar la igualdad que existe actualmente.*
3. *Ninguna.*
4. *Ninguna.*
5. *No estoy del todo informado.*
6. *Ns/Nc.*
7. *O lo sé, creo que hay más mujeres que hombres. habrá que ver que opinan ellas.*
8. *Creo que habría que definir claramente las funciones de cada puesto e implementar la carrera profesional y la formación continua.*

Conclusión:

Con respecto a las medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias tres de las respuestas de las trabajadoras mencionan el fomento en los puestos de responsabilidad entre las mujeres (12, 19 y 25) y una respuesta alude a la rotación entre los puestos de responsabilidad. Con respecto a la información sobre conciliación como medida, hay una respuesta entre las trabajadoras y otra entre los hombres que solicita un diagnóstico inicial al respecto.

18.- Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

Respuestas emitidas por mujeres:

1. *Yo personalmente en la empresa no detecto trato diferencial ni discriminación por ser mujer y por eso desde mi conocimiento personal es por lo que no veo necesario realizar acciones para fomentar la igualdad, pues no observo deficiencias en ese sentido.*
2. *En blanco.*
3. *No tengo ninguna observación que hacer pero sí quiero resaltar que donde yo veo que la empresa no es coherente con su filosofía de favorecer la igualdad, es en el plano de la promoción igualitaria a puestos directivos.*
4. *EN LA PREGUNTA 16 SE NOS HACE UNA PREGUNTA QUE NO PERMITE RESPUESTA.*
5. *Ninguna.*
6. *NS*
7. *CONSIDERO QUE EN LA EMPRESA EL TRATO ES IGUALITARIO.*
8. *NS/NC*
9. *Ns/Nc*
10. *No tengo conocimiento de lo que hace la empresa en muchos aspectos.*
11. *NINGUNA.*
12. *En blanco.*
13. *En relación a lo anterior, fomentar promociones internas que equilibre esa proporcionalidad.*
14. *Es la primera vez que oigo hablar de este asunto en la empresa y no nos ha informado de nada relacionado con este tema.*
15. *En blanco.*
16. *Existen categorías profesionales infravaloradas casualmente ocupadas por mujeres...*
17. *Aunque creo que en esta empresa no se discrimina por cuestión de sexo o cualquier otra condición, me parece correcto que sea un tema en permanente revisión y mejora.*
18. *COMUNICACIÓN*
19. *TENDRIAN QUE VALORAR MÁS POR EL TRABAJO QUE POR LA ANTIGÜEDAD.*
20. *no he visto ninguna.*
21. *EN GENERAL TODO ES CORRECTO, SÓLO EL MATIZ DE LOS PUESTOS DE JEFE QUE SON MÁS HOMBRES QUE MUJERES.*
22. *Las cualidades para obtener un puesto de trabajo se miden por las capacidades y no por sexo.*
23. *Ninguna*
24. *ninguna*
25. *Flexibilidad en horario, teletrabajo por igual. Estoy de acuerdo con esta iniciativa pero pienso que hay también otros aspectos de la empresa que deberán mejorar.*
26. *NADA QUE AÑADIR*
27. *Deberían implantar la posibilidad del teletrabajo, no solo exclusivamente por esta pandemia, porque ayuda a conciliar la vida laboral y personal.*
28. *NS/NC*
29. *informar sobre cualquier información relevante*

30. *El seleccionador de personal que no sea una persona sola, a ser posible mínimo dos y de distinto sexo, con representante de los trabajadores en la misma. Dicho seleccionador tiene que estar apto para ser este tipo de labor, pasando un test psicotécnico. Tenemos un jefe de departamento que no es apto para dicho trabajo.*
Aquel jefe de departamento o compañero de trabajo que falte el respeto a un igual o subordinado, debe ser sancionado.
Creo que no debemos permitir que un jefe, falte a las normas básicas de educación.
31. *Creo que es difícil medir todos los departamentos bajo el mismo paraguas ya que por falta de personal, cada departamento parece que lo gestiona de la mejor forma posible, pero para ciertas cuestiones, considero que la empresa debería involucrarse más a fondo.*
32. *Hay información que preguntan al principio del cuestionario de la que no estamos informados por parte de la empresa.*

Respuestas de hombres:

1. *Ninguna.*
2. *No sé si en esta empresa hay alguien que crea que el hombre es superior a la mujer y por esa razón el trabajo del hombre debe ser mejor considerado que el de la mujer, pero si existe alguien que piensa así, al menos a mí nunca me lo ha dicho.*
3. *Ninguna.*
4. *Ninguna.*
5. *NO TENGO NADA QUE APORTAR*
6. *Ns/Nc*
7. *no tengo ninguna.*
8. *El sistema de provisión de nuevos puestos/plazas debe de ser más transparente. Se han dado casos de sacar plazas al exterior antes de la promoción interna, puestos que especificaron como temporales y al final se convirtieron en fijos.*
Plazos muy ajustados en el tiempo, o requisitos no acordes con la plaza.

Conclusión:

De las respuestas a las observaciones que les haya surgido en relación con respecto al cuestionario

19- ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

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

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	14	2	16
NO	18	8	26

19.2. La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	6	1	7
NO	26	7	33
NS/NC	0	2	2

19.3. Por discriminación hacia los hombres.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	0	0	0
NO	32	10	42

19.4. Por malas experiencias en contratación con hombres.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Ns/nc	0	1	1
NO	32	9	41

19.5. Otras.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	7	2	9
NO	25	7	32
NS/NC	0	1	1

20- ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	1	0	1
NO	31	10	41

20.1.- Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)

Puesto de trabajo	respuesta	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativo	NO	32	10	42
Técnicos	SÍ	2	0	2
	NO	30	10	40
Operativos/producción	SÍ	3	0	3
	NO	29	10	39
Mandos Intermedios	NO	32	10	42
Dirección	SÍ	2	0	2
	NO	30	10	40

21- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	41	0	41
NO	0	1	1

22- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	20	9	29
NO	12	1	13

23- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	3	1	4
NO	29	9	38

23.1- (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)

Puesto de trabajo	respuesta	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativo	SÍ	6	1	7
	NO	26	9	35
Técnicos	SÍ	2	1	3
	NO	30	9	39
Operativos/producción	SÍ	2	1	3
	NO	30	9	39
Mandos Intermedios	SÍ	2	1	3
	NO	30	9	39
Dirección	SÍ	1	1	2
	NO	31	9	40

Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas.

Repuestas emitidas por mujeres:

1. Nada a observar.
2. La igualdad es muy importante porque aporta equilibrio a igualdad de valía y conocimiento, si no lo importante es la valía de la persona.
3. Aclarar sólo que tanto las respuestas a la pregunta 2.1 como 5.1 la he respondido acorde con lo que he respondido a la 2 y 5, o sea, de forma reiterativa.
4. LAS PREGUNTAS SOBRE SI PUEDEN ACCEDER MUJERES Y HOMBRES A PUESTOS DIRECTIVOS, DEBERÍAN IR SEGUIDAS DE OTRA PREGUNTA. ¿ SE LE DA LA PUBLICIDAD PARA EL ACCESO A ESOS.
5. Ninguna.
6. NS.

7. CONSIDERO QUE NO EXISTEN PROBLEMAS DE IGUALDAD.
8. NS/NC.
9. Ns/Nc.
10. Nada.
11. NINGUNA.
12. En la empresa existe un desequilibrio y se debe trabajar a favor del equilibrio si las circunstancias se dieran.
13. Me faltan muchos datos al respecto.
14. Hace mucho tiempo que no se abre la posibilidad de que las mujeres ocupen puestos directivos dentro de la empresa.
15. Creo que en esta empresa no se discrimina a nadie.
16. COMUNICACIÓN.
17. VALORAR EL TRABAJO REALIZADO SIENDO HOMBRE O MUJER.
18. Algunos aspectos no los entiendo, ya que en la empresa no se observa ninguna diferencia entre hombres y mujeres.
19. LO MISMO QUE ANTES,SE LE DA PUESTOS DE JEFE MÁS A HOMBRES QUE A MUJERES.
20. no tengo nada que aclarar.
21. Ninguna.
22. Ninguna.
23. Empresa feminizada? Empresa.
24. NADA QUE AÑADIR.
25. La selección del personal se tendría que hacer en función de sus conocimientos, experiencia, formación,, no en si es hombre y mujer. La empresa lo ha hecho así hasta ahora, y me parece que es correcto, aunque haya menos hombres en la misma.
26. NS/NC.
27. Creo que en nuestro ámbito laboral existe igualdad.

Repuestas emitidas por hombres:

1. Esta empresa es feminista porque ser hombre o mujer no se considera ningún mérito para obtener un puesto en ella, ser hombre o mujer es totalmente irrelevante.
2. Los puestos directivos son elegidos a dedo por la empresa y no sabemos qué criterios usan para tomar la decisión.

24- ¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?

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

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	2	1	3
NO	30	9	39

24.2.- La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	2	0	2
NO	30	10	40

24.3.- Por discriminación hacia las mujeres.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	2	0	2
NO	30	10	40

24.4.- Por malas experiencias en contratación con mujeres.

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	1	0	1
NO	30	10	40
Ns/nc	0	1	1

24.5.- Otras

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	3	1	4
NO	29	8	37
Ns/nc	0	1	1

25- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	11	0	11
NO	21	10	31

25.1. (Si la respuesta anterior es Sí) ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)

Puesto de trabajo	respuesta	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativo	SÍ	1	0	1
	NO	31	10	41
Técnicos	SÍ	5	1	6
	NO	27	9	36
Operativos/producción	SÍ	3	1	4
	NO	29	9	38
Mandos Intermedios	SÍ	7	1	8
	NO	25	9	34
Dirección	SÍ	7	2	9
	NO	25	8	33

26- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	22	8	30
NO	10	2	12

27- ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	29	8	37
NO	3	2	05

28- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?

RESPUESTA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SÍ	5	0	5
NO	27	10	37

28.1.- (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)

Puesto de trabajo	respuesta	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Administrativo	SÍ	1	0	1
	NO	31	10	41
Técnicos	SÍ	7	0	7
	NO	25	10	35
Operativos/producción	SÍ	2	0	2
	NO	30	10	40
Mandos Intermedios	SÍ	5	0	5
	NO	27	10	37
Dirección	SÍ	6	0	6
	NO	26	10	36

Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas

Respuestas emitidas por mujeres:

1. nada a observar
2. la masculinización sólo la veo en un aspecto -como ya he comentado- y es en el acceso a los puestos directivos. Los motivos que lo justifican, pues exactamente no sé cuáles son y por eso a la pregunta 1 he respondido con un Sí a que esto sea así por costumbre social lo que lleva a la otra respuesta con un

Sí, por discriminación; que yo en realidad esto último no lo veo tanto como un motivo sino más bien como una consecuencia.

3. NO CONTESTO.
4. Ninguna.
5. NS.
6. CONSIDERO QUE LA EMPRESA DA UN TRATO IGUALITARIO.
7. NS/NC.
8. Ns/Nc.
9. Nada.
10. Ninguna.
11. Hay que buscar el equilibrio en los puestos técnicos, proporcionalmente a la plantilla.
12. Me faltan muchos datos al respecto por lo que respondo un poco al azar.
13. Las mujeres actualmente ocupan principalmente puestos administrativos (muchas con funciones que no están reflejadas en esa categoría profesional) aún teniendo conocimientos y formación, en otros casos ocupan puestos de técnicos y asumen responsabilidades que no son acordes a su categoría profesional.
14. Me parece correcto que el tema de la discriminación esté en constante revisión.
15. COMUNICACIÓN.
16. IGUALDAD DEPENDIENDO DEL TRABAJO REALIZADO.
17. Las respuesta que pongo si, me hacen responder la siguiente pregunta, cuando no debería contestar.
18. lo mismo que antes. *(LO MISMO QUE ANTES, SE LE DA PUESTOS DE JEFE MÁS A HOMBRES QUE A MUJERES).*
19. no tengo nada que decir.
20. considero que la oportunidad en los puestos de dirección no es la misma para hombre que para mujeres.
21. Ninguna.
22. Creo que no es que haya que aumentar el número de mujeres, sino que las mujeres que están, valorarlas igual que a los hombres.
23. NADA QUE AÑADIR.
24. La igualdad debe ser, el contratar al personal más cualificado para el puesto con independencia de su sexo, y de si hay más personal femenino que masculino. o viceversa, porque eso si lo encontraría discriminatorio. La igualdad en esta empresa es bastante alta, en el sentido, que no se discrimina a la hora de contratar, ni por sexo, ni por edad, a pesar que sean más mujeres en la plantilla.
25. NS/NC.
26. en nuestro ámbito laboral disfrutamos de igualdad de oportunidades.

Respuestas emitidas por hombres:

1. Ninguna.
2. Sé que es necesario que la igualdad entre el hombre y la mujer sea una realidad en el mundo y una buena forma de lograrlo es que se fijen en cómo lo hace esta empresa.
3. Ninguna.
4. Ninguna.
5. NO TENGO QUE APORTAR NADA.
6. Ns/Nc.
7. no tengo ninguna.
8. Los puesto directivos son elegidos a dedo por la empresa y no sabemos qué criterios usan.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ACOSO LABORAL

PROLOGO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO aprobada con fecha de 08 de junio de 2017, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores,

Por ello, **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.** suscribe el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la EMPRESA, con arreglo a las siguientes cláusulas:

INDICE

- 1º.- PRINCIPIOS GENERALES
- 2º.- DEFINICIONES DE CONDUCTAS DE ACOSO
- 3º.- MEDIDAS PREVENTIVAS
- 4º.- DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTO
- 4.1º.- COMITÉ EVALUADOR DE SITUACIONES DE ACOSO
- 4.2º.- PROCEDIMIENTO
- 4.2.1º.- FASE PREVIA: DENUNCIA
- 4.2.2º.- FASE DE TRAMITACIÓN
- 4.2.3º.- FASE DE CONCLUSIÓN
- 4.3º.- DISPOSICIÓN ADICIONAL
- 5º.- VIGENCIA Y REVISIÓN

1. PRINCIPIOS GENERALES

El presente protocolo será de aplicación a todos los empleados/as de la empresa.

1.1. Todo trabajador tiene derecho a la salvaguarda de la dignidad y los derechos fundamentales en el trabajo. En virtud de este derecho, ate manifiesta un rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, abuso de poder o cualquier tipo de comportamiento discriminatorio, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conducta. Todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, velará por un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, rechazando cualquier tipo de práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones.

1.2. El objetivo de **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, es evitar este tipo de conductas y, de producirse, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acoso y/o discriminación en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

1.3. Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso podrá denunciar esta situación y ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. Se garantizará el derecho a la intimidad y el derecho a la presunción de inocencia de todo trabajador/a, tanto denunciante, como denunciado.

1.4. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, garantizará el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección también será aplicable a aquellas personas que faciliten información en relación con dicha denuncia o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

1.5. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, garantizará que toda vulneración de los principios establecidos en el presente Protocolo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

1.6. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, garantizará la formulación y aplicación de estrategias — que incluirán elementos de información y sensibilización — con el objetivo no sólo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran a **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo.

1.7. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Protocolo. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, desarrollará todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal colabore para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Protocolo.

Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos.

1.8. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Protocolo. Toda la información relativa a denuncias en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

1.9. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, acuerda que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, una denuncia de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

1.10. Las partes implicadas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

2. DEFINICIONES DE CONDUCTAS DE ACOSO

A efectos del presente Protocolo:

1.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión **persona protegida** se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal contratado, ya sea su ubicación en plantilla y delegaciones o bien prestando servicios en el cliente final, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

1.2 La expresión incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia empresa.

La expresión incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con la **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

1.3 Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento o conducta, verbal o física, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y se desarrolle en el ámbito laboral.

La consideración de acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo.

El acoso implica, en principio, una conducta continuada en el tiempo, si bien un único episodio no deseado, por su trascendencia, pudiera ser constitutivo de acoso sexual.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el efecto o el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se produjese en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

1.4 Constituye **acoso moral**: Toda conducta repetida y sistemática, de naturaleza gestual, verbal o escrita, que se produce en el marco de la organización y que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la persona, deteriorando su imagen profesional y poniendo en peligro su empleo.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de actos o conductas sistemáticas y continuadas, que atenten a la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar este resultado lesivo.

No obstante una de las mayores dificultades para la efectividad de la protección contra el acoso moral atañe a la prueba de los comportamientos, ya que no toda tensión en el trabajo puede calificarse como acoso moral.

1.5 La expresión “**denuncia en materia de acoso**” se refiere a la comunicación de acoso por los medios y procedimientos establecidos en este Protocolo encaminada a iniciar un proceso de solución de un conflicto derivado por un presunto acoso.

1.6 La expresión “**superior jerárquico correspondiente**” se refiere al superior directo del trabajador/a o a cualquier superior jerárquico.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

· Todos los empleados serán informados del presente Protocolo. **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, asegurará que todos los empleados conozcan la existencia del presente Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las denuncias en materia de acoso. Dicha comunicación subraya el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de los trabajadores/as.

· Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

· **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, creará y mantendrá a través de diferentes canales a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Protocolo.

· **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.** crea una dirección de correo electrónico personal@grecasa.org donde los trabajadores pueden dirigir su inquietudes, dudas, quejas o denuncias.

- **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, confecciona un **impreso-modelo** de denuncia incluido en el protocolo que deberá de estar accesible a los trabajadores y que se les facilitará en contestación al mail dirigido al Comité de Acoso para que este proceda al inicio de los trámites pertinentes.

4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

4.1 Comité evaluador de situaciones de acoso.

Se constituye un “Comité de acoso”, para evaluar las situaciones de acoso que se produzcan. Dicho comité está compuesto por ¿.....?. A tal efecto, será coordinador de dicho servicio ¿.....?

Las personas integrantes de dicho comité ejercerán sus funciones con total independencia y objetividad, debiendo registrarse en todo momento por el reglamento establecido en este protocolo de acoso.

Entre las competencias del comité de acoso están:

- Recibir las denuncias de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la Dirección de la Empresa las medidas preventivas que estime oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes y atenuantes.
- Estar informado de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.

4.2 Procedimiento

Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

4.2.1 Fase previa: Denuncia.

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia formal que se presentará por escrito individual de la persona denunciante al Comité de acoso. En la misma se dejará constancia de los hechos acontecidos y su reiteración en el tiempo.

El comité de acoso procederá a realizar una valoración objetiva de los hechos, para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en el presente protocolo. El comité de acoso podrá solicitar, si fuera preciso, datos complementarios o la identificación de las personas que puedan ofrecer un testimonio directo y objetivo sobre los hechos.

Se iniciarán las acciones correspondientes de investigación/averiguación a fin de tomar conciencia de los hechos, realizando las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia.

El comité de Acoso, informará al Departamento de Recursos Humanos y al Jefe de Área, Servicio o Departamento al que afecte o, en su caso, al inmediato superior, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

En función de la relación jurídica con la empresa, el comité de acoso propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación del comité de acoso o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello. A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de las Áreas o Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los trabajadores.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un miembro de la plantilla de **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación al comité de acoso.

En el supuesto de que en el resultado de la valoración previa por parte del comité de acoso, resultase la no existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 días laborables al interesado, explicándole suficientemente las causas del cierre del expediente.

En el supuesto de que en el resultado de la evaluación previa por parte del comité de acoso, sí resultase la existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 días laborables al interesado, las posibles vías de actuación y la apertura del expediente de instrucción y averiguación de los hechos.

La apertura del expediente de instrucción estará encaminada a una averiguación más profunda de los hechos, para cuya tramitación se solicitará la declaración de todas aquellas personas que se consideren necesarias para el completo y correcto conocimiento de los mismos.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, **GESTIÓN RECAUDATORIA DE CANARIAS, S.A.**, podrá arbitrar la separación entre denunciante y denunciado, sin que esta suponga trato desfavorable para el denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado.

4.2.2 Fase de tramitación

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

4.2.3 Fase de conclusión

El Comité de Acoso emitirá un informe final como conclusión del expediente de instrucción practicado, el cual será puesto en conocimiento del denunciado y del denunciante.

Si los hechos analizados fuesen constitutivos de acoso moral o sexual, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos. A estos efectos se podrá valorar como falta muy grave el acoso sexual o moral.

Igual actuación se llevará a cabo en caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe. Una vez cerrado el expediente, podrá supervisarse la situación posterior de los intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias.

Si como resultado del expediente de instrucción se hubiera puesto de manifiesto conductas en el ámbito de la empresa que puedan generar nuevas denuncias de acoso futuras, el Comité de Acoso lo comunicará fehacientemente a la Dirección de la Empresa, quien determinará las medidas a adoptar. Quien intervenga en el procedimiento se comprometerá a guardar la confidencialidad y respetar los derechos al honor y dignidad personal y a la presunción de inocencia de todos los afectados.

4.3 DISPOSICIONES ADICIONALES

- 1.- Si advirtiera indicios de falta o delito, el Comité de Acoso suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de la empresa.
- 2.- Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.
- 3.- El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo entrará en vigor el **01/11/2018**. En ausencia de revisión, el Protocolo seguirá en vigor indefinidamente.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Acoso evaluarán el funcionamiento del presente protocolo periódicamente, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Las Palmas de Gran Canaria, 31 de octubre de 2018

Anexo VII - Medidas Plan de Igualdad

Medida 1: Discriminación positiva en el acceso a la Oferta de empleo convocada en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. .

Medida 2: Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en la composición de la Comisión de Baremación de cada proceso.

Medida 3: Revisar y modificar en caso necesario la definición de grupos profesionales para garantizar la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres.

Medida 4: Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.

Medida 5: Incluir medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de infrarrepresentación en la promoción interna.

Medida 6: Requisito de Formación en igualdad de género.

Medida 7: Divulgación del Plan de Igualdad de Género en ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Medida 8: Campaña de Sensibilización sobre la igualdad de género y su importancia.

Medida 9: Plan de formación anual en igualdad de ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Medida 10: Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.

Medida 11: Difusión y fomento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Medida 12: Incluir en el Plan Anual de Formación formación específica relacionada con la corresponsabilidad familiar.

Medida 13: Eliminación del techo de cristal.

Medida 14: Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo actual.

Medida 15: Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo para ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A.

Medida 16: Uso del lenguaje inclusivo con carácter general.

Anexo IX. Modelo de ficha de seguimiento

Ficha de medida	
Área de Actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	

Recursos asociados	
Indicadores	