



II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES 2021-2023



II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES 2021-2023

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: 25/01/2021	Fecha: 15/03/2021	Fecha: 15/03/2021

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión Nº	Motivo de la modificación
15/03/2021	00	Primera versión del documento

ÍNDICE

1.	Introducción	5
2.	Marco jurídico	6
3.	Vigencia y ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal.	9
4.	Composición y funcionamiento de la comisión negociadora.....	10
5.	Diagnóstico.....	12
5.1.	Condiciones generales del diagnóstico.....	13
5.1.1.	Proceso y metodología.....	13
5.1.2.	Características de la empresa.....	18
5.2.	Áreas de análisis.....	34
5.2.1.	Proceso de selección y contratación	35
5.2.2.	Clasificación profesional.....	56
5.2.3.	Formación.....	63
5.2.4.	Promoción profesional.....	70
5.2.5.	Condiciones de trabajo.....	78
5.2.13.	Política y cultura empresarial	130
5.2.14.	Responsabilidad social corporativa	136
6.	Plan de igualdad.....	141
6.2.	Fecha de elaboración del plan de igualdad	141
6.3.	Partes que los conciertan: comisión negociadora.....	141
6.4.	Objetivos	143
6.5.	Medidas.....	145
6.5.1.	Proceso de selección y contratación	146
6.5.2.	Clasificación profesional.....	157
6.5.3.	Formación.....	162
6.5.4.	Promoción profesional.....	173
6.5.5.	Condiciones de trabajo.....	181
6.5.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	189
6.5.7.	Infrarrepresentación femenina.....	195
6.5.8.	Retribuciones.....	199
6.5.9.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	203

6.5.10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen empresarial.....	206
6.5.11. Mujeres víctimas de violencia de género	211
6.5.12. Cultura y política empresarial	216
7. Sistema de seguimiento y evaluación	217
8. Registro del plan de igualdad	227
9. Anexos	227

1. INTRODUCCIÓN

Ilunion Servicios Industriales S.L.U. como parte del Grupo Ilunion y, por tanto, el Grupo Social ONCE es una entidad que trabaja día a día por la consecución de una sociedad justa, plural, igualitaria e inclusiva. El presente II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres se enmarca en la misión del Grupo de desarrollar acciones que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad, con el firme compromiso de seguir aportando acciones efectivas en la lucha por la igualdad real y erradicación de toda discriminación por razón de sexo.

Entre los valores éticos en los que se basa toda acción de Ilunion, que se proclaman en el Código Ético de Conducta tanto de Dirección, Mandos intermedios y responsables como de la totalidad de la plantilla, se encuentran el compromiso, el respeto, la responsabilidad y la equidad, cimientos para la construcción de una entidad sostenible e igualitaria donde el trato y las oportunidades sean iguales para todas las personas trabajadoras, valorando únicamente su esfuerzo y dedicación en función de habilidades y capacidades, sin sesgos sexistas ni por discapacidad.

Porque en pleno 2021, y tras las circunstancias vividas como consecuencia de la emergencia sanitaria fruto de la COVID-19, ha quedado demostrado, una vez más, que los roles de género se siguen perpetuando en todos los ámbitos. Porque las mujeres siguen siendo relegadas a las tareas del hogar y de cuidados, porque las mujeres siguen siendo las que se dedican a los trabajos que el sistema no remunera, cuándo son los que tienen mayor valor; porque su proyección profesional sigue partiendo de una orientación educativa sexista; porque no hay referentes femeninos; porque las mujeres siguen siendo asesinadas cada día en todas las partes del mundo.

Y, por su parte, Ilunion Servicios Industriales quiere impedir que existan barreras en el ámbito laboral. Un sector que, además, es esencial en el sistema en el que vivimos y que tiene efectos en la salud física y mental de las personas, porque sentir que somos parte orgánica de una entidad, que aportamos nuestro granito de arena, también nos llena.

Asimismo, la Dirección de Ilunion Servicios Industriales S.L.U asumió el último año su compromiso, desde su reconocimiento como agente social; con las políticas de igualdad respondiendo a las demandas del contexto actual y la legalidad vigente. Con todo ello, el empeño se dirige en la integración de la gestión de políticas de igualdad de manera transversal, en la mejora continua y la participación activa de la plantilla en este ámbito. En este sentido, y como no puede ser de otro modo, se ha contado con el trabajo y consenso de la RLPT a través de la Comisión Negociadora de Igualdad; para la elaboración de este Plan y su proceso de diagnóstico.

Por ello, y en aras de mejorar los espacios de trabajo para el equipo, la eficacia empresarial, la sostenibilidad social y el clima laboral, cuentan con un documento estratégico de política de igualdad que desglosa los objetivos generales de la misma, acompañados del diagnóstico empresarial, y en la que se enmarca el presente II Plan de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales S.L.U

2. MARCO JURÍDICO

El principio de igualdad es eje fundamental sobre el que se asienta legislación de toda índole y niveles territoriales de aplicación, pero ha sido en los últimos tiempos cuando se ha constatado, con la nueva regulación, la necesidad de ser firmes en todos los ámbitos, también el empresarial que nos ocupa, en aras de erradicar todo tipo de desigualdades.

El II Plan de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales S.L.U. se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombres.

Normativa internacional

Como fundamento esencial y fuente de las posteriores legislaciones en materia de igualdad contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, pues en su artículo primero proclama que “todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”, y en el siguiente se establece que todas las personas cuentan con estos derechos y libertades “sin distinción raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”. Así como el segundo párrafo del artículo 23 hace referencia a la igualdad salarial por el mismo trabajo. Todos ellos, al igual que el propio preámbulo, se asientan en la igualdad de condiciones, lo que se instaura como principio rector, aunque se requirió el paso de los años para el adecuado desarrollo normativo sectorial.

En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo desarrolló en el año 1951 el Convenio número 100, sobre igualdad de remuneración sin discriminación por sexo, que instaba a los Estados miembro a integrar este derecho en su normativa, así como a establecer mecanismos que garantizaran su cumplimiento. Años después, en 1958, y en la misma línea el Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, en aras de promover la igualdad de oportunidades y de trato en esta materia.

En 1966 se proclamaban en la Asamblea General de las Naciones Unidas dos Pactos Internacionales de gran calado, aunque no entrarían en vigor hasta pasados 10 años. Por un lado, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, que en numerosos artículos señala la igualdad sin ningún tipo de discriminación, como el artículo 3 y el 26, que refiere a la igualdad ante la ley.

Por otro lado, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se enmarcan las garantías de disfrute de derechos sin discriminación de ningún tipo en su artículo segundo y tercero. Y el artículo 7 introduce de nuevo la igualdad de remuneración, de condiciones laboral y oportunidades entre sexos.

No obstante, no es hasta el año 1979 que se proclama la necesidad de garantizar la igualdad de género con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, con la derogación de toda normativa con carácter discriminatorio y el establecimiento de protección jurídica de las mujeres con tribunales especializados –artículo 2-. En este mismo texto se observa la protección de la

maternidad, así como la introducción de medidas para rectificar las desviaciones discriminatorias sufridas por las mujeres debido a los roles de género y su pérdida de autonomía, pues podemos avistar las primeras referencias a la necesidad de corresponsabilidad en el hogar –artículo 5-, y la orientación profesional sexista –artículo 10-.

En la misma época, las Naciones Unidas empezaron a organizar Conferencias Mundiales sobre la Mujer, de manera periódica. La primera de ellas en 1975 en Ciudad de México, en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, y, diez años después la conferencia celebrada en Beijing. Esta marcó un punto de inflexión en la materia al elaborar un programa de acción, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la que se introducía la perspectiva de género mediante objetivos a largo plazo en 12 áreas, con la finalidad de afianzar el empoderamiento femenino.

Con todo ello, y conociendo que, a partir de este momento el desarrollo normativo fue en aumento progresivo, debemos señalar que el principio de igualdad sigue presente como objetivo mundial, y así se plasma en la Agenda 2030 que se aprobó en 2015. El 5º de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, pues, aunque se han alcanzado mejoras, actualmente se perpetúan los roles que causan la infrarrepresentación femenina en distintos sectores y su reserva al ámbito privado y del hogar; además de las violencias contra mujeres y niñas de todo el mundo.

Normativa europea

La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales se proclama en 1950 se publica teniendo en cuenta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en aras de asegurar el reconocimiento y aplicación que se enuncian en la misma. A propósito, se han ido adhiriendo diferentes Protocolos, como el número 12, con la entrada en el nuevo siglo en Roma, el cual tiene como objeto principal la regulación de la “prohibición general de la discriminación”.

Asimismo, los tratados constitutivos de la Unión Europea, todos ellos, sus modificaciones, y los actuales Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, contienen los principios rectores de actuación del territorio europeo y los miembros parte, encontrándose la igualdad y no discriminación en la base de todos ellos.

En el año 1976 se desarrolla la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre sexos en el ámbito laboral, regulando la no discriminación desde el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. En la misma línea la Directiva 2006/54/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que alude al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato y, además, incorpora los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual.

En 2011, el Consejo publicó el Pacto Europeo de la Igualdad de Género (2011-2020), un breve documento que contiene las claves en la consecución de la igualdad, con el compromiso de reducir las desigualdades laborales, promover equilibrio entre las

esferas pública y privada, combatir las violencias contra las mujeres, así como instaba a los Estados miembros a implementar medidas siguiendo la hoja de ruta.

El pasado año, la Comisión Europea desarrolló la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 que establece los objetivos políticos y acciones concretas en aras de lograr avances en materia de igualdad, a su vez que, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En esta se introducen conceptos como la interseccionalidad, aludiendo a las circunstancias específicas que pueden vivir diferentes mujeres en el mundo debido a su situación y las consecuencias de la pertenencia a diversos colectivos discriminados; todo ello acompañado de la perspectiva de género en la formulación de políticas y la financiación específica para sentar las bases de una sociedad efectivamente igualitaria.

Normativa nacional

La Constitución Española de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Asimismo, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En materia de igualdad la legislación fue adaptándose progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo las normativa internacional y directivas europeas, así como desarrollando leyes nacionales. En 2003 con la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, que introducía la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género.

Un año más tarde se desarrolló la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos.

Todo ello adquirió mayor relevancia con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En la misma se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad del mismo y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.

Respecto al ámbito laboral el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.

En este sentido el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. También progresivamente se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de los descendientes.

En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, el pasado año se aprobó, por un lado, el Real Decreto 901/2020, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

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

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación general en **Ilunion Servicios Industriales S.L.U.** para toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que Ilunion Servicios Industriales S.L.U. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Zona Levante (Comunidad Valenciana).
- Zona Centro (Castilla-La Mancha y Comunidad de Madrid).
- Zona Norte (Galicia).

Ámbito Temporal

Período de vigencia: 15 DE MARZO DE 2021 AL 15 DE MARZO DE 2023

Periodo de implementación de 2 años, de 2021 a 2023:

Primer año de implementación: Del 15 de marzo de 2021 al 14 de marzo de 2022

Segundo año de implementación: Del 15 de marzo de 2022 al 14 de marzo de 2023

Durante su vigencia se realizará un **seguimiento, vigilancia y actualización anual**, en caso de ser necesario; todo ello a través de la Comisión formada a tal efecto y a la finalización del periodo de vigencia del plan se evaluará el desarrollo y evolución de la implementación del II Plan de Igualdad; cuyo informe final servirá como guía para el diagnóstico y diseño del III Plan de Igualdad.

La fecha de inicio de aplicación del Plan de Igualdad se corresponde al 15/03/2021 siendo este acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y dentro del seno de la Comisión Negociadora para el Diagnóstico y el contenido del Plan de Igualdad.

4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales se reunió para su constitución el 2 de febrero de 2021.

Los objetivos generales recogidos en su reglamento de funcionamiento son los siguientes:

- Garantizar el principio de Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres como objetivo a lograr dentro de las políticas de la Empresa y en particular las referidas a la gestión de los Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para alcanzar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de forma real y efectiva de nuestra empresa.

Asimismo, el reglamento establece las funciones y competencias de la Comisión Negociadora:

- 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
- 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.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora por cada una de las partes, son las siguientes:

Parte empresarial	Parte social
Alba Sánchez Madero. Jesús Valdeolivas Torrijos. Francisco Mazarrón Robledo. Tamara Maneiro Crespo. Josep Torres Arce. María Fe Peñalver Herrero. -Asesoría: Sara Gimeno Laplana, Luis Alonso Cristobo y Nuria Díaz Garrido.	Teresa Sánchez Corrales. (CCOO) Josefa Fraile González. (CCOO) Raúl Molina Retuerta. (CCOO) Gonzalo Martín Barbero. (UGT) Amparo Esteve Romeu. (UGT) Jose Manuel Dapena Camina (CIG) -Asesoría: Belén de la Rosa Rodríguez (CCOO), Marina Prieto Torres (UGT) y Ester Mariño Costales (CIG).

5. DIAGNÓSTICO

DATOS DE LA EMPRESA

Denominación jurídica de la Empresa	ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, S.L.U.
CIF	B80771868
Domicilio social	Avenida de Castilla La Mancha, 11 CP: 19171 Cabanillas del Campo (Guadalajara)
Ámbito territorial	Nacional
Actividad	Servicios auxiliares de la industria.
Sector	Servicios
Número de personas empleadas	2.090
Número de centros de trabajo	Zona Centro: 23 (4 propios) Zona Levante: 16 (3 propios) Zona Norte: 11 (2 propios)
Domicilio social de los centros de trabajo propios	<ul style="list-style-type: none"> ● Avda. Castilla La Mancha, 11 CP: 19171 Cabanillas del Campo (Guadalajara) ● C/Albacete, 3 – Planta 2- Sala Cabaña CP: 28027 Madrid ● Avda. La Foia, nº 15 CP: 46440 Almussafes (Valencia) ● Avda. Gran Vía, 16 4ªPlanta CP: 36203 Vigo
Datos de contacto (teléfono, correo electrónico, persona de contacto)	<ul style="list-style-type: none"> ● Centro: José Luis Gómez-Cano Fernández-Figueroa joseluis.gomez@ilunion.com 666505868 ● Levante: Miguel Ángel Escudero Gómez maescudero@ilunion.com 638328478 ● Norte: Sandra Lalín Vázquez slalin@ilunion.com 667560882

5.1. CONDICIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

5.1.1. Proceso y metodología

Se recogen los datos analizados, las herramientas de extracción de datos e información empleadas, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

5.1.1.1. Datos e indicadores

Todos los datos cuantitativos, indicadores e información recogida en el documento del Diagnóstico y Plan de igualdad se han recogido desagregados por sexo.

5.1.1.2. Metodología

El desarrollo del presente diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

Análisis de Indicadores Cualitativos

- Estudio y muestreo de documentación y variables cualitativas para el análisis de la comunicación y procesos.
- Entrevistas en profundidad (semiestructuradas). A través de ellas se han extraído opiniones y percepciones del personal, junto con información cualitativa sobre las áreas de estudio que contribuyen a la correcta interpretación de los datos cuantitativos y permiten un diagnóstico ajustado a la realidad de Ilunion Servicios Industriales. Se entrevistó a 18 personas de diferentes categorías profesionales, experiencia y grados de responsabilidad.
- Dinámicas grupales o *focus groups*. Con el objetivo de detectar la problemática más común entre la plantilla, se realizaron 2 dinámicas grupales, en la que participaron 5 personas de diferentes perfiles y se trataron cuestiones referentes a las diferentes áreas del diagnóstico.
- Cuestionarios a la plantilla. Se realizaron 2 tipos de cuestionarios; uno dirigido a la plantilla y otro dirigido a los mandos directivos (gerencia, dirección financiera, dirección operativa, dirección de recursos humanos, dirección general, jefatura de administración y de producción), con el objetivo de conocer la percepción del personal sobre las diferentes áreas de acción del diagnóstico y del plan de igualdad. Se obtuvieron 867 respuestas de la plantilla y 3 de la dirección.

Análisis de Indicadores Cuantitativos

Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género global de la empresa y en todos los procesos de RR.HH. (número de altas y bajas, tipología de contratos, salarios, horas de formación, promoción, ratio de absentismo, etc.).

A parte de la representatividad global de la plantilla, se han extraído y analizado datos en porcentajes verticales a efectos de conocer datos intragénero que permitan llegar a un análisis más profundo de la estructura de la plantilla, más allá de la masculinización/feminización que pueda existir a nivel global.

Tablas de registro de datos de:

1. Representatividad de género
2. Selección, contratación y desvinculaciones
3. Clasificación Profesional
4. Formación y Desarrollo
5. Promociones
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable y conciliación
8. Infrarrepresentatividad femenina
9. Retribuciones
10. Prevención acoso
11. Mujeres en situación de violencia de género
12. Política y cultura empresarial
13. Responsabilidad Social Corporativa

Interpretación de los Indicadores Cuantitativos

Ilunion Servicios Industriales dispone de herramientas que permiten la obtención de información cuantitativa relativa a la gestión de la plantilla.

- Los indicadores de cada área de análisis están soportados por unas tablas de recogida de datos referente al **valor absoluto** y cálculos del **porcentaje** correspondiente a la variable analizada, como ejemplo:

Distribución por Género	TOTAL	Hombres		Mujeres	
		Valor abs.	%	Valor abs.	%
<i>(como ejemplo)</i>	48	22	45,83%	26	54,17%

- En el caso de las tablas que incluyen porcentajes verticales, el dato se indica con 2 asteriscos en sus celdas correspondientes. Además, en aspectos que se han considerado importantes se indican índices sobre el total de la plantilla por sexo.

El código de colores utilizado en el presente informe es siguiente:

Indicadores relativos a la MUJER se reflejarán en color AMARILLO	MUJER
Indicadores relativos al HOMBRE se reflejarán en color AZUL	HOMBRE

Otros Criterios Metodológicos

○ **Ámbito temporal**

El análisis realizado en este informe Diagnóstico **está referido a datos de plantilla total a fecha 31/12/2020.**

Clasificación de los puestos de trabajo

○ **La clasificación profesional se ha realizado sobre la base de:**

- Nivel Jerárquico **Interno de valoración** de puestos existente en la Organización. Esta clasificación en Niveles Jerárquicos responde a los siguientes criterios de clasificación; que incluyen las categorías profesionales que se indican en cada uno de ellos:
 - Nivel 1: Personal operario
 - Personal operador 1^a
 - Personal operador 2^a
 - Personal operario
 - Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.
 - Personal operario cualificado
 - Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior
 - Gr. III Pers. Téc. Técnico/a
 - Mando intermedio
 - Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I
 - Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I
 - Personal técnico especialista.
 - Titulación de Grado Medio
 - Oficial 2º de Administración
 - Auxiliar de Administración
 - Auxiliar de Servicios Generales
 - Oficial
 - Personal técnico junior.
 - Nivel 4: Jefatura de área y personal técnico experto II
 - Gr. II Pers. Tit. Nivel II
 -
 - Nivel 5: Jefatura de departamento
 - Gr. II Pers. Tit. Nivel III
 - Nivel 6: Dirección general
 - Dirección General
 - Jefatura de Administración
 - Jefatura de Producción

- Grupo Profesional o Categorías profesionales establecidas según el **Convenio Colectivo** correspondiente. En este sentido, según la zona de trabajo se aplican 2 convenio diferentes:
 - Zona Centro y Norte: XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
 - Zona Levante: VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.
 - Las categorías presentes en la empresa, de ambos convenios, son las siguientes:

VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
Mando intermedio Jefatura de producción Jefatura de administración Personal técnico especialista Personal operario (1ª, 2ª y cualificado) Oficial 2ª administración Auxiliar de administración Oficial Auxiliar de servicios generales Titulación de Grado Medio	Dirección general Gr. II Pers. Tit. Nivel II Gr. II Pers. Tit. Nivel III Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I Gr. III Pers. Téc. Técnico/a Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux. Personal técnico especialista Personal operario (1ª, 2ª y cualificado)

Otros datos

Se ha realizado el análisis de la plantilla, para alguna de las áreas analizadas, y atendiendo a la naturaleza de la empresa, por Grupo de Personal:

- Personas con discapacidad física.
- Personas con discapacidad psíquica.
- Personas con discapacidad sensorial auditiva.
- Personas con discapacidad sensorial visual.
- Personas sin discapacidad.

5.1.1.3. Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el seno de la empresa existe una Comisión Negociadora de Igualdad que ha intervenido en toda la fase de elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad, formada por las siguientes personas:

Parte empresarial	
Alba Sánchez Madero. Jesús Valdeolivas Torrijos. Francisco Mazarrón Robledo. Tamara Maneiro Crespo. Josep Torres Arce. María Fe Peñalver Herrero.	Asesoría: <ul style="list-style-type: none"> • Sara Gimeno Laplana. • Luis Alonso Cristobo. • Nuria Díaz Garrido.
Parte social	
Por CCOO	Teresa Sánchez Corrales. Josefa Fraile González. Raúl Molina Retuerta. <ul style="list-style-type: none"> • Asesora: Belén de la Rosa Rodríguez.
Por UGT	Gonzalo Martín Barbero. Amparo Esteve Romeu. <ul style="list-style-type: none"> • Asesora: Marina Prieto Torres.
Por CIG	Jose Manuel Dapena Camina. <ul style="list-style-type: none"> • Asesora: Ester Mariño Costales.

5.1.1.4. Personas que participan en la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad

En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Para el asesoramiento en el diseño y elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad se han contratado los servicios de la consultora EQUÀLITAT, participació i igualtat; las siguientes personas externas, trabajadoras de la consultora, que han desarrollado las labores de asesoramiento y son:

- Jose L. Sahuquillo Orozco, director ejecutivo de EQUÀLITAT.
- Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT.
- Carla Borrás Ferragud, consultora de igualdad en EQUÀLITAT.
- Jorge Torres Estiguin, consultor en datos y gobierno abierto en EQUÀLITAT.
- Laura Hervás Martínez, agente de igualdad en EQUÀLITAT.
- Ignacio Ginestar Martí, consultor en datos y gobierno abierto en EQUÀLITAT.

5.1.2. Características de la empresa

5.1.2.1. Introducción

Se recoge información acerca de la estructura organizativa y situación de la empresa, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada. Se recoge información en relación con sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, que forman la marca **ILUNION**, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, con **un 41%** de personas con discapacidad en su plantilla de **más de 37.000** personas trabajadoras.

La marca ILUNION nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría.

ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe estar formada por personas con discapacidad.

ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.

La finalidad de Ilunion Servicios Industriales es proveer servicios auxiliares a empresas del sector industrial y logístico en procesos que, sin tratarse de actividades principales, resultan esenciales para el desarrollo de negocio. Así pues, las principales áreas de actividad son:

- Servicios logísticos en cadenas de aprovisionamiento (preparación, verificación, packing, etiquetado, carga, gestión de tráfico y gestión de incidencias), así como gestión de procesos industriales (envasado, ensamblado, etiquetado, verificaciones, actividades auxiliares a producción, movimientos internos y almacenamiento).
- Servicios auxiliares a la industria: manipulados, ensamblajes o control de calidad, entre otros servicios.
- Servicios de inyección de plástico.

La amplia oferta de servicios adaptada a las necesidades empresariales que se ofrece, permite la delegación de áreas no estratégicas adecuando costes y calidad, así como mejorando la tecnología empleada y los beneficios.

Ilunion Servicios Industriales se centra en 3 áreas o ejes estratégicos:

- Inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Mejora continua aportando calidad a los servicios que se ofrecen.
- Contribución a la competitividad de la clientela.

Actualmente la entidad cuenta con una importante implantación a nivel nacional, con centros en Galicia, Madrid, Castilla la Mancha y Comunidad Valenciana.

Los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2019, el 6,2% de la población en edad de trabajar eran personas con discapacidad; 1.876.900 personas de las cuales 638.600 estaban activas. De este grupo, la población ocupada ascendía a 485.900 personas, siendo un 58,1% hombres y el 41,9% mujeres.

En términos laborales, el principal punto a destacar es que el colectivo de personas con discapacidad participa poco en el mercado laboral, con una tasa de actividad en 2019 hasta 43 puntos por debajo de las personas sin discapacidad; superando su tasa de paro hasta en 10 puntos a las del grupo de personas sin discapacidad. En cuanto a sexo, la tendencia es la misma, en ambos grupos de personas las mujeres sufren mayores tasas de desempleo que los hombres.

A la luz de estos datos, se aprecia que todavía queda recorrido para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, de forma que se logren alcanzar los niveles de empleo y ocupación de las personas sin discapacidad.

Según datos de Odismet (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España), en el año 2019 España contaba con 2.202 Centros Especiales de Empleo, empleando a un total de 97.653 personas; de los cuales 59.282 eran hombres y 38.371 mujeres (60,7% - 39,3%). El 56,8% eran personas de 45 años o más, siendo la discapacidad psíquica la mayoritaria con el 50,6% de personas. La mayoría contaba con un contrato indefinido, el 54,8%.

Ilunion Servicios Industriales, debido a la naturaleza de la actividad que realiza como centro especial de empleo, se dedica a la prestación de servicios, con lo cual podría considerarse dentro de este sector. No obstante, la actividad realizada es en su mayoría industrial, de ahí que se haya considerado más acorde enmarcar el ámbito dentro del sector industrial; tratándose este de un sector tradicionalmente masculinizado. Así pues, según los datos del INE disponibles para el cuarto trimestre de 2020, la distribución de las personas empleadas en el sector industrial era la siguiente:

Mujeres	751.200	27,88%
Hombres	1.942.400	72,12%
Total	2.693.600	100%

A la luz de los datos, se confirma la masculinización del sector apuntada anteriormente, y aunque los porcentajes de mujeres y hombres en el caso de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales no son tan dispares como en términos globales; sí se da la tendencia masculina que se aprecia en estos datos. Ello puede deberse a la variedad de actividades que la empresa desarrolla en los distintos centros de trabajo; ya que la fabricación de componentes para el automóvil se aprecia más masculinizado que el manipulado de productos de cosmética; por ejemplo.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un **Diagnóstico** conociendo la situación exacta en la que se encuentra Ilunion Servicios Industriales en materia de igualdad, identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y ser el paso inicial a la posterior elaboración del **II Plan de Igualdad**, cuyo objetivo final es continuar integrando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de posibles prácticas de discriminación; así como corregir la brecha salarial, en caso de que la hubiera.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2021 con las cifras de plantilla total a fecha 31 de diciembre de 2020. En este periodo de referencia la plantilla de ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, S.L.U. estaba constituida por un total de **2.090 personas trabajadoras** con una representación por sexo del **32,2% para las mujeres y un 67,8% para los hombres**, siendo el 86'7% personas con discapacidad.

ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, S.L.U. cuenta con 50 centros de trabajo, de los cuales 9 son propios y 41 en las instalaciones de la clientela.

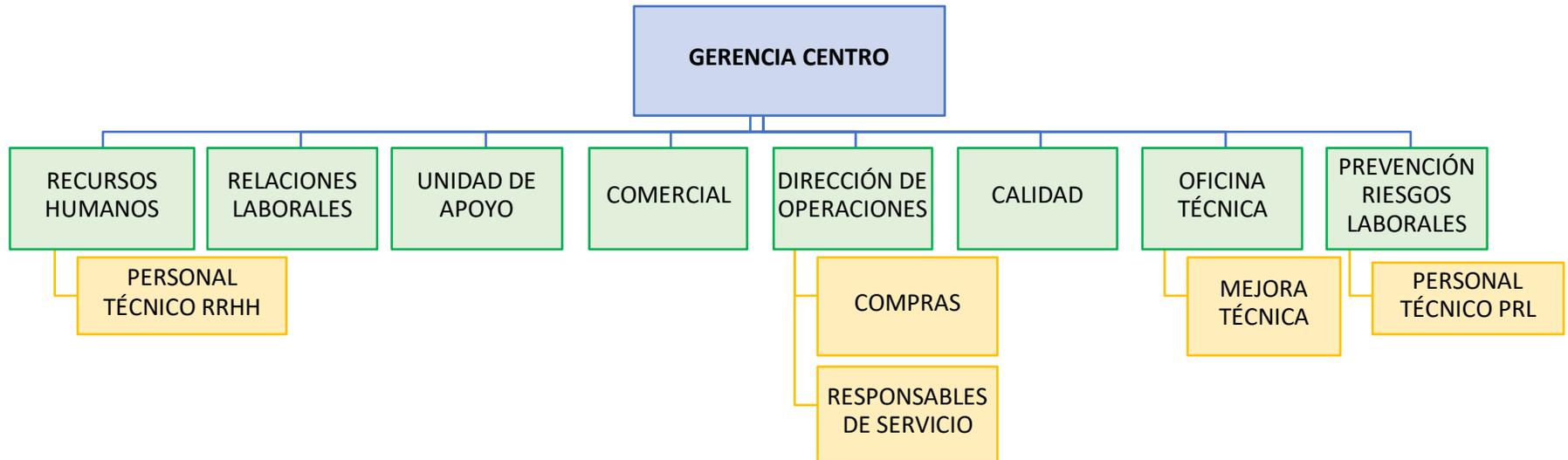
La vigencia del II Plan de Igualdad será de 2 años, pudiendo ser revisado cuando la Empresa sufra cambios organizativos significativos y según las circunstancias del **art.9 de RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**. El seguimiento y evaluación del **Plan de igualdad** se llevará a cabo por parte una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en el proceso de negociación. El seguimiento y evaluación deberá realizarse en los plazos que, acordados, contando al menos con una evaluación intermedia y otra final.

La elaboración del **Diagnóstico** y posterior realización del **Plan de Igualdad** incluidos ambos en el presente documento responden al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y **R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo**, dirigido a la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y más concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho a través de los principales procesos de gestión de los recursos humanos de la empresa: selección, contratación, clasificación, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, condiciones de trabajo y acoso sexual y por razón de sexo.

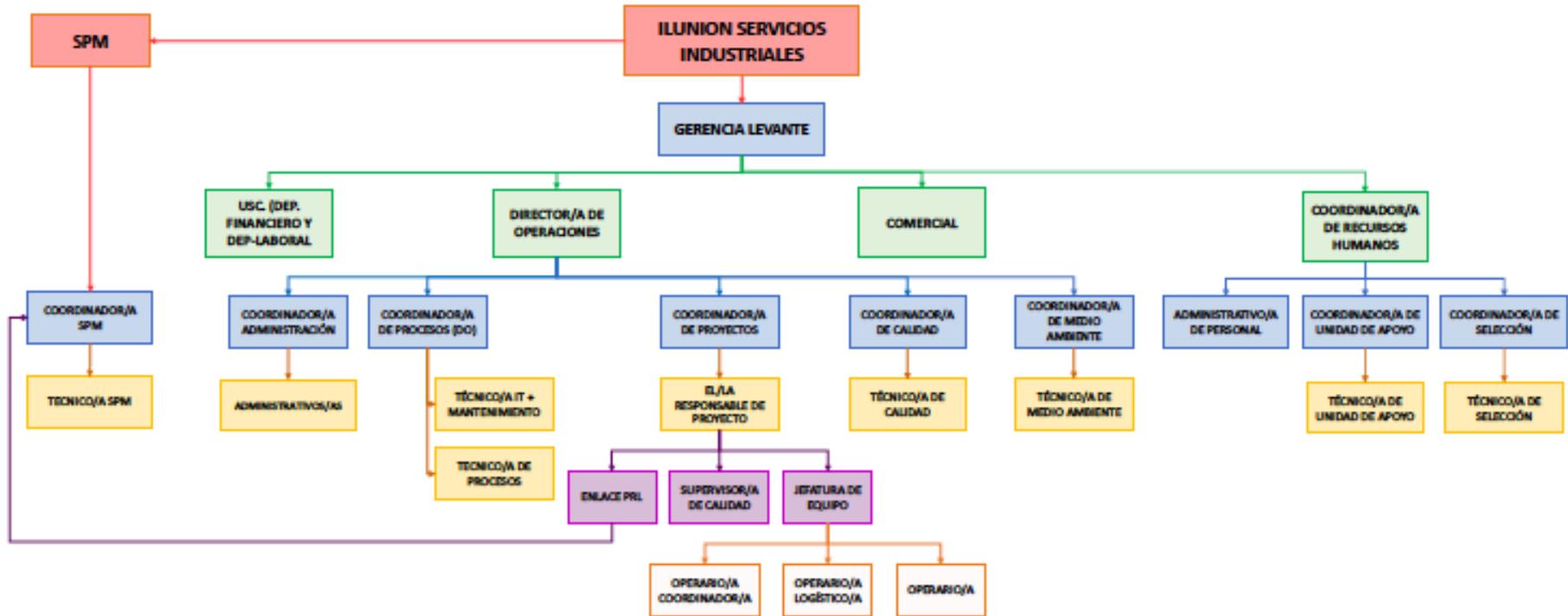
El contenido y áreas de análisis del Diagnóstico y Plan de Igualdad se ha elaborado y adecuado a los requerimientos del **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

5.1.2.2. Organigramas

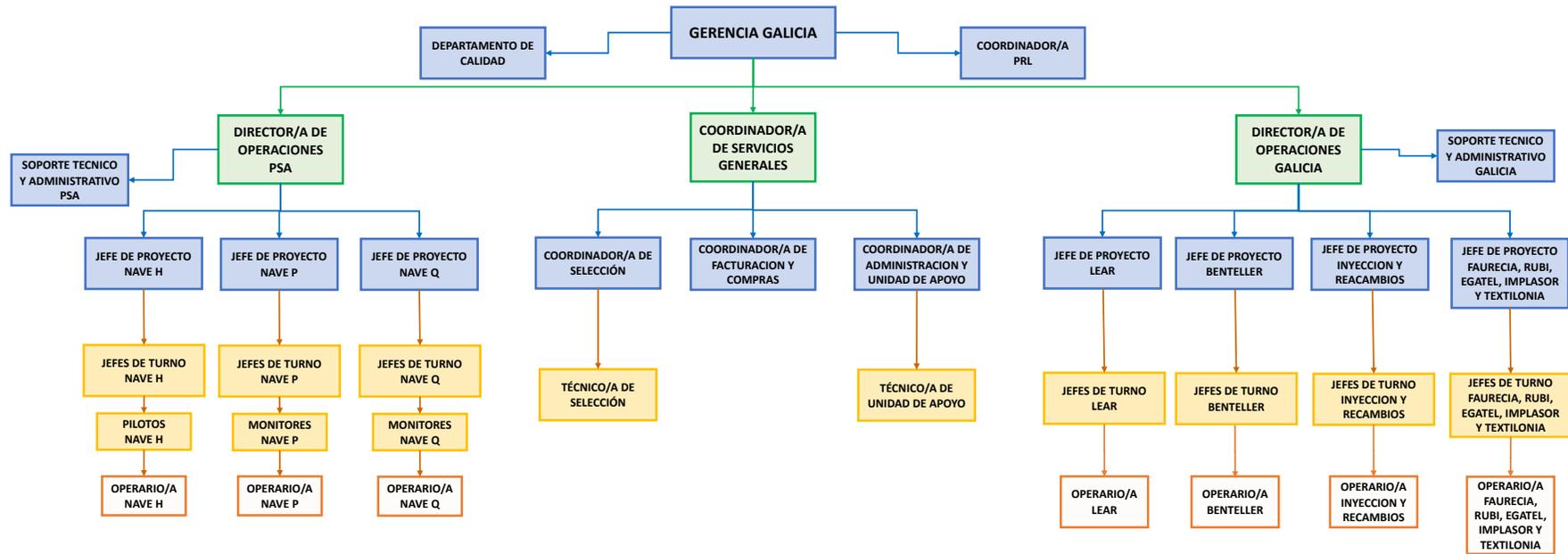
Estructura Zona Centro



Zona Levante



Zona Norte



5.1.2.3. Representatividad por sexo

Se recoge y analiza la distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla. Y la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años*

**Los datos de este apartado se analizan desde una visión general que permite conocer de forma inicial la situación en igualdad de la empresa, siendo analizados estos mismos datos cuantitativos de forma exhaustiva dentro de las áreas de análisis contempladas a lo largo del Diagnóstico.*

Representatividad por sexo en Ilunion Servicios Industriales

Hombres		Mujeres		Total
Núm.	%	Núm.	%	
1.416	67,8%	674	32,2%	2.090

Evolución de la representatividad por sexo en los últimos 3 años

Aun tratándose de una plantilla con un alto grado de masculinización, en los últimos 3 años ha ido aumentando el número de mujeres que se incorporan a Ilunion Servicios Industriales. No obstante, entre 2019 y 2020 el porcentaje baja. El aumento de plantilla durante 2020 se debe sobre todo al crecimiento de la plantilla en la zona Norte, según se desprende del análisis cualitativo que se describirá en apartados posteriores del diagnóstico. Dicho aumento no se refleja en un aumento en el número de mujeres empleadas, cuyo porcentaje se reduce respecto a 2019.

Año	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	
2020	1.416	67,8%	674	32,2%	2.090
2019	1.167	67,5%	562	32,5%	1.729
2018	1.023	66,8%	508	33,2%	1.531

Representatividad por sexo por niveles profesionales

El grueso de la plantilla se sitúa en el nivel 1, personal operario; tanto en el caso de los hombres como de las mujeres; teniendo los primeros una representatividad del 69,2% (1.255 hombres) y las mujeres un 30,8% (558 mujeres) en ese nivel.

El único nivel en el cual las mujeres son mayoría es el 4: jefatura de área y personal experto II, en el cual las mujeres representan un 59,3% por el 40,7% en el caso de los hombres. No obstante, se trata de un nivel en que el número de personas trabajadoras es pequeño, 27 personas, el 1,29% de la plantilla.

Los niveles 5 y 6 están en su mayoría ocupados por hombres, atisbando en estos escalafones un posible “techo de cristal” para las mujeres. En el caso del nivel 6 se produce la mayor diferencia entre sexos, siendo un 85,7% de hombres por un 14,3% de mujeres.

Nivel profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Nivel 1: Personal operario	1.255	69,2%	88,6%	558	30,8%	82,8%	1.813	86,7%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	94	63,9%	6,6%	53	36,1%	7,9%	147	7%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	38	50%	2,7%	38	50%	5,6%	76	3,6%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto II	11	40,7%	0,8%	16	59,3%	2,4%	27	1,3%
Nivel 5: Jefatura de departamento	12	60%	0,8%	8	40%	1,2%	20	1%
Nivel 6: Dirección general	6	85,7%	0,4%	1	14,3%	0,1%	7	0,3%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Aclaración: el nivel profesional es una recodificación de las variables referentes a las categorías profesionales según convenio, para presentar una perspectiva más global de la distribución de la plantilla en la empresa.

Representatividad por sexo y tramos de edad

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	123	57,7%	8,7%	90	42,3%	13,4%	213	10,2%
30-39	278	65,7%	19,6%	145	34,3%	21,5%	423	20,2%
40-49	506	65,6%	35,7%	265	34,4%	39,3%	771	36,9%
50-54	237	74,1%	16,7%	83	25,9%	12,3%	320	15,3%
55-59	187	73,3%	13,2%	68	26,7%	10,1%	255	12,2%
60-64	84	81,6%	5,9%	19	18,4%	2,8%	103	4,9%
65 y más	1	20%	0,1%	4	80%	0,6%	5	0,2%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

En este sentido, cabe destacar la labor que desarrolla Ilunion Servicios Industriales facilitando empleo a personas que tienen especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo; como ocurre con personas adultas, a partir de 40 años; o en el caso de las mujeres en edad reproductiva, personas que debido a roles y estereotipos que les han sido tradicionalmente asignados, corren un riesgo mayor de sufrir discriminación en el ámbito laboral.

Edad media de la plantilla por sexo

Hombres	Mujeres	Total
44,8	42,7	44

Representatividad según sexo y discapacidad

El 73,8% de la plantilla tiene alguna tipología de discapacidad, siendo en su mayoría discapacidad física; un 38,2% en el caso de los hombres y un 29,5% en el caso de las mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje mayor en el caso de la discapacidad sensorial auditiva, siendo el 54,8% por el 45,2% de los hombres.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	251	67,5%	38,2%	121	32,5%	29,5%	372	34,9%
Psíquica	207	64,9%	31,5%	112	35,1%	27,3%	319	29,9%
Sensorial auditiva	28	45,2%	4,3%	34	54,8%	8,3%	62	5,8%
Sensorial visual	19	55,9%	2,9%	15	44,1%	3,7%	34	3,2%
Sin discapacidad	152	54,3%	23,1%	128	45,7%	31,2%	280	26,2%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el total mismo sexo.

Representatividad por género y antigüedad

La antigüedad promedio de la plantilla es igual para mujeres y hombres, siendo ésta de 5 años. El número más alto de personas para ambos sexos se sitúa en la franja de 1 a 4 años de antigüedad; seguido por aquellas personas con menos de 1 año de antigüedad, siempre siendo el porcentaje de hombres muy superior al de mujeres. En este sentido, la mayor diferencia se da en el personal con mayor antigüedad, de 25 a 29 años, en el que hay 5 hombres por 2 mujeres.

Antigüedad promedio	
Total	5
Hombres	5
Mujeres	5

Antigüedad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Menos de 1 año	327	61%	23,1%	209	39%	31%	536	25,6%
De 1 a 4 años	643	71%	45,4%	263	29%	39%	906	43,3%
De 5 a 9 años	301	73,2%	21,3%	110	26,8%	16,3%	411	19,7%
De 10 a 14 años	57	62%	4%	35	38%	5,2%	92	4,4%
De 15 a 19 años	43	63,2%	3%	25	36,8%	3,7%	68	3,3%
De 20 a 24 años	40	57,1%	2,8%	30	42,9%	4,5%	70	3,3%
De 25 a 29 años	5	71,4%	0,4%	2	28,6%	0,3%	7	0,3%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre la misma antigüedad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Análisis previo global

A luz de los datos globales analizados, teniendo en cuenta la variable sexo, edad, discapacidad y niveles profesionales; se observa una entidad masculinizada, estando formada por un 67,8% de hombres y un 32,2% de mujeres.

Los puestos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres, y tan solo el nivel 4 está conformado mayoritariamente por mujeres.

Ello coincide con tendencias aún persistentes en los entornos laborales actuales, donde las mujeres siguen padeciendo el llamado “techo de cristal”, que les dificulta el acceso a puestos de responsabilidad.

En el caso de la masculinización de la plantilla, cabe destacar que la actividad de la entidad se centra en el sector industrial, y un volumen alto de personas se emplean en el sector del automóvil (Norte y Levante), que se trata de un sector en el cual, a pesar de que cada vez hay más presencia femenina; sigue siendo mayoritariamente masculino.

5.1.2.4. Políticas de igualdad

El diagnóstico recoge en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

El presente informe se elabora a efectos de dar a conocer en términos generales la política de igualdad en la empresa en los últimos años, con los siguientes objetivos:

- Proporcionar un espacio de participación equilibrada entre todo el personal.
- Prevenir y erradicar conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Abrir un espacio de denuncia ante casos de acoso laboral y/o sexual o por razón de sexo.
- Se insta a todo el personal a adoptar conductas responsables y adecuadas a los valores y políticas propias de la empresa.

La documentación consultada para la elaboración de este informe ha sido la siguiente:

- “Acta de reunión de la Comisión Paritaria de adecuación de la actual estructura de nómina y equivalencia de categorías al VII Convenio Colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, de la empresa Ilunion Servicios Industriales S.L.U.”. (Zona Levante)
- Actas Reuniones Comité de Empresa zona Levante. (Zona Levante).
- Acta de equipo de mejora zona Levante. (Zona Levante)

- Cartel informativo sobre la obtención del visado del I Plan de igualdad por la Generalitat Valenciana.
- Captura de envío de las actas.
- Diplomas y certificados de las acciones formativas en materia de igualdad.
- Carta de compromiso “Política de igualdad empresa Ilunion Servicios Industriales S.L.U.”.
- Documento “Compromiso políticas igualdad”
- Cartel 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.
- Cartel “Disponemos de un nuevo correo de sugerencias”.
- Cartel y código QR de la 2Guía de mujeres víctimas de violencia de género”.
- Cartel “Día del Orgullo LGTBI 2020”.
- “Medidas violencia de género”.
- Carteles “Stop al acoso sexual o por razón de sexo”.
- Cartel “Acoso laboral”.
- “Decálogo de lenguaje inclusivo”.
- Cartel “Día Internacional de la Mujer 2019”.
- Documento resumen sobre las principales medidas incluidas en el I Plan de igualdad que se difundió entre la plantilla.
- “Evolución de las acciones de conciliación desde 2018 hasta 2020”.
- “Guía para un uso no sexista del lenguaje”.
- “Instrucciones para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género”.
- Manual de acogida: información recogida sobre el Plan de igualdad.
- Manual de acogida: información recogida sobre el protocolo de acoso.
- “Reporte de víctimas de violencia de género atendidas”.
- “Solicitud revisión de lenguaje no sexista de comunicaciones/solicitudes empresa.” (Zona Levante)
- Tabla de derechos y permisos de conciliación familiar, laboral y personal.
- Procedimiento de selección de candidaturas.

Lenguaje inclusivo y no sexista.

En 2019, se realiza una reunión de equipos de mejora en la zona Levante en la que participa personal de la Unidad de Apoyo, calidad, dirección de operaciones y medioambiente; se aborda, entre otras, la realización de difusión y comunicación a través del uso inclusivo del lenguaje, con el fin de alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres.

En la misma línea, se difunde entre el personal, la ‘Guía para un uso no sexista del lenguaje’, elaborada por la Fundación ONCE; así como el Decálogo de Lenguaje Inclusivo, dirigido al Departamento de Selección.

La plantilla tiene a su disposición, un canal de comunicación a través de mail y las Unidades de Apoyo para poder solicitar la revisión del mismo en determinada documentación que se considere necesario.

Reconocimientos oficiales en materia de igualdad

En 2020, la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, concede a Ilunion Servicios Industriales S.L.U, el sello 'Fent Empresa. Iguals en Oportunitats', de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto de la misma entidad. Todo ello, tras la obtención del visado de su Plan de Igualdad, de acuerdo con el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consejo. En esta línea, se realiza la difusión de dichos méritos a toda la plantilla.

Comités

En 2020, se realiza una reunión integrada por el Comité de Empresa de Levante, con el objetivo, entre otros, de crear las Comisiones Paritarias, en base al acuerdo de condiciones de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Valencia: la Comisión Paritaria de adecuación de la actual estructura de nómina y equivalencia de categorías, con el fin de mostrar transparencia salarial; y la Comisión paritaria de Regulación y control de la bolsa de horas, por motivo de mejora de la conciliación de las personas trabajadoras.

De la misma manera, se realizan diversas reuniones de la Comisión Paritaria. Una de ellas tiene en 2020, con la finalidad de adecuar la actual estructura de la nómina y equiparar las categorías profesionales, de acuerdo con el VII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Las actas correspondientes son difundidas a todas las personas integrantes del Comité de Empresa y los Comités Paritarios.

Formación específica del personal

Dos de las personas que forman parte de la Comisión Paritaria, de la zona de Levante, realizan satisfactoriamente una formación en materia de igualdad. Por un lado, se realiza el 'Curso Universitario de Especialización en Agente de Igualdad de Género', de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, en 2020. Asimismo, se realiza la acción formativa 'Sensibilidad en igualdad de género', impulsado por el Grupo Social ONCE. Y, por otro lado, el curso de 'Sensibilización en igualdad de oportunidades', del Ministerio de Igualdad, en 2019.

También consta formación en igualdad y prevención de la violencia de género durante el año 2020 en todos los centros de trabajo, recibida por un total de 63 hombres y 82 mujeres. En todas las zonas se ha impartido formación en igualdad a las personas que tienen responsabilidades e intervienen en la implementación de los planes de igualdad.

Acciones de concienciación

Estos últimos años, se realizan diversas acciones de concienciación y sensibilización, difundidas entre la plantilla y a nivel externo.

Una de ellas es la conmemoración del Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre, a través de un banner.

Otra de las acciones de concienciación es la conmemoración y reivindicación del Día del Orgullo LGTBI, con el fin de concienciar y respetar las diversidades de orientación, identidad y expresión de género entre la totalidad de la plantilla; que en esa ocasión se realizó a través de un banner.

También se han elaborado diversos banners con el fin de sensibilizar en la prevención y eliminación del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres. En este sentido, uno de ellos visibiliza los tipos de acoso que pueden darse, así como las consecuencias del mismo en las personas que lo padecen y los pasos a seguir para comunicarlo y denunciarlo.

Asimismo, se crea un correo electrónico exclusivamente con la finalidad de que el personal de la empresa pueda realizar aportaciones o sugerencias en relación con el Plan de Igualdad. Durante el año 2020 no se recibió ninguna consulta ni propuesta en el correo habilitado. Dicho correo se difundió a la plantilla dentro de las acciones de información a la plantilla de los planes anteriores.

Planes de igualdad

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres Ilunion se trataba de un documento de ámbito nacional, puesto que la empresa cuenta con centros de trabajo en varias comunidades autónomas; si bien se añadió un anexo específico para la Zona Levante dado el mayor nivel de exigencia de las administraciones públicas valencianas en cuanto a la vigencia y visado de planes de igualdad para acceder a ayudas y subvenciones. Además, en 2019 se produjo un cambio organizacional por el que Ilunion Servicios Industriales de Levante pasó a integrarse en Ilunion Servicios Industriales como delegación de Zona Levante; por tanto, su plan de igualdad fue incorporado como anexo al plan global.

Se ha realizado la difusión del Plan de Igualdad a través de un documento-resumen, señalando las medidas de conciliación que aplica la entidad, con las correspondientes actualizaciones y modificaciones, así como los pasos a seguir en caso de violencia de género o de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En este sentido, se realiza un seguimiento de las solicitudes de medidas de conciliación, desagregadas por sexo. En este, se percibe paridad en el uso de dichas medidas, desde 2018 hasta 2020.

Además de ello, se elabora el Manual de Bienvenida, con el fin de presentar e informar a las nuevas incorporaciones, las políticas y medidas que se establecen en la organización, en materia de igualdad.

En este sentido, a través de las entrevistas y encuestas realizadas a la plantilla, se percibe una mayor difusión y conocimiento de los planes de igualdad en la zona Centro que en Levante y Norte.

Como balance del I Plan de Igualdad, cabe señalar que a pesar de que se ha avanzado, sobre todo en materia de conciliación y una mayor sensibilización, sobre todo por el esfuerzo del departamento de RRHH, todavía quedan áreas de trabajo. Se trataba de un plan con una vigencia de un año y un alto contenido de medidas (65) dirigidas a corregir las situaciones de desequilibrio identificadas. En este sentido, el número elevado de medidas, junto con una dotación de recursos materiales y personales por parte de la empresa que es considerada insuficiente por la parte social; ha limitado la consecución de todos los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales.

Por ello, todavía se aprecian debilidades en la promoción y representación femenina en puestos de responsabilidad, así como en el área de retribuciones.

Selección de candidaturas

De acuerdo con el procedimiento de selección de candidaturas para la cobertura de puestos de trabajo en la empresa, se procurará que, en el procedimiento final, haya presencia de personas candidatas con discapacidad y del sexo menos representado en ese puesto o departamento, área o dirección en cuestión, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el mismo.

Compromisos

Además de todo lo mencionado anteriormente, la empresa Ilunion Servicios Industriales S.L.U. se compromete a:

- Integrar la gestión de las políticas de igualdad, de manera transversal, en todas las actividades y los procesos propios de RRHH.
- Favorecer la promoción a todos los niveles jerárquicos en igualdad de condiciones.
- Promover la inclusión laboral y el desarrollo de medidas específicas dirigidas al colectivo de mujeres más desfavorecidas o con mayor situación de vulnerabilidad, tales como mujeres con discapacidad y en situación de violencia de género.
- Adquirir los medios necesarios para el avance de la organización en materia de igualdad.
- Diseñar y programar acciones de concienciación y formación, dirigidas a la plantilla.
- Promover la comunicación con las y los representantes legales.

5.2. ÁREAS DE ANÁLISIS

Las áreas de análisis incluidas en el Diagnóstico se corresponden con las contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y cuyo contenido corresponde a requerimientos de los Reales Decretos:

- **RD 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
- En el caso del **RD 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; matizar que no se ha realizado la valoración de puestos de trabajo recogida en esta normativa. Sí se ha realizado auditoría salarial con las limitaciones que supone no tener la valoración de puestos de trabajo.
- Además, las áreas tratadas engloban, a su vez, las temáticas contempladas en la normativa autonómica valenciana para la obtención del visado de igualdad de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.
- El área de seguridad y salud laboral pactada en el reglamento de la Comisión Negociadora queda recogida en el área de condiciones de trabajo. En cuanto a las áreas de Responsabilidad Social y Cultura Empresarial, no se han tratado de forma separada debido al alcance del Plan; no obstante, se valoran ciertos aspectos de ello en el área de comunicación en cuanto a cultura y políticas empresariales.

Estas áreas de análisis son las siguientes:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. 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 (actualmente pendiente de su entrada en vigor).
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen empresarial.
11. Mujeres víctimas de violencia de género.

Dentro del apartado **Condiciones Generales del Diagnóstico** se han incluido otros aspectos considerados, también, de análisis dentro del Diagnóstico en relación a: **Representatividad de Género**, obteniendo una visión inicial de la situación de igualdad

de la empresa, y **Políticas de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales**, dentro de los cuales se han recogido conclusiones que posteriormente permitirán, como en el caso de las áreas de análisis la puesta en marcha de medidas.

Para cada una de las **áreas de análisis** se consideran los siguientes apartados donde se incluye:

- **ÁMBITO DE ANÁLISIS**

Datos a analizar y motivaciones que originan su análisis.

- **DIAGNÓSTICO**

Descripción el estado actual de la compañía en esa área analizada desde la perspectiva de género desde los puntos de vista:

Cuantitativo: indicadores numéricos (siempre que procedan, atendiendo al área analizada) y análisis de los mismos.

Cualitativo: procesos, procedimientos y prácticas de la empresa; así como las conclusiones extraídas a través del cuestionario a la plantilla, las entrevistas en profundidad y las dinámicas grupales o *focus groups*. Se realizaron 18 entrevistas en profundidad y 2 *focus groups*.

- **CONCLUSIONES**

Se determinará si el área analizada es una fortaleza o tiene recorrido para la mejora.

5.2.1. Proceso de selección y contratación

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Se evaluará si existen requisitos neutros para los procesos de reclutamiento y selección de personas, analizando en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos y valorando la existencia o no posibles prácticas que pudieran resultar discriminatorias.
- ii. Dentro de la Política de reclutamiento y selección, se analizarán entre otros aspectos la definición y modelos de ofertas de trabajo, como se definen los perfiles requeridos en cada puesto, modelo de entrevistas de selección, modelos de informe de candidaturas, si existen descripciones de puestos que dan soporte a la selección, cuestionario de salida donde se valoren ítems en materia de igualdad, etc. Se analizarán las altas y desvinculaciones de las personas trabajadoras.
- iii. Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre

- la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- iv. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
 - v. Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, (promoción profesional, gestión y la retención del talento más adelante).
 - vi. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación (y promoción más adelante).
 - vii. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 1. Altas del último año por sexo

En 2020, Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., incorporó un total de 1.067 personas a la plantilla, de las cuales, el 61,6% fueron hombres y el 38,4% fueron mujeres.

Hombres		Mujeres		Total
N.º	%	N.º	%	
657	61,6%	410	38,4%	1.067

Tabla 2. Altas del último año por sexo y discapacidad

De las 1.067 incorporaciones realizadas en la empresa, el 73,8% (505 hombres y 282 mujeres) correspondieron a personas con discapacidad, mientras que el 26,2% restante concernían a personas sin discapacidad (152 hombres y 128 mujeres).

Si se analiza el tipo de discapacidad de las personas contratadas, se observa que la mayoría de ellas poseen una discapacidad de tipo física o psíquica, con un 34,9% y 29,9% respectivamente. Por su parte, aquellas personas con discapacidad sensorial auditiva o visual tienen un porcentaje de representación reducido en comparación con las anteriores tipologías, 5,8% y 3,2%.

Atendiendo a la variable de sexo de las personas dadas de alta en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., observamos que:

1. La mayoría de las altas registradas en el sexo mujer corresponden a personas sin discapacidad (31,2%), a diferencia que sucede en el supuesto de los hombres, cuyo porcentaje más elevado se sitúa en aquellas personas con discapacidad física (38,2%). Ello pone de manifiesto la existencia de dificultades para incorporar mujeres con discapacidad en la empresa, ya que se incorporan el doble de hombres que de mujeres con discapacidad. Sin embargo, al analizar el dato de incorporaciones de personas sin discapacidad, las altas por sexo están equilibradas.
2. En términos de representatividad, las mujeres obtienen valores porcentuales significativamente inferiores a los hombres, a excepción de las personas con discapacidad sensorial auditiva, donde las mujeres son mayoría con un porcentaje de 54,8% frente a un 45,2% de hombres con esta tipología de discapacidad.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	251	67,5%	38,2%	121	32,5%	29,5%	372	34,9%
Psíquica	207	64,9%	31,5%	112	35,1%	27,3%	319	29,9%
Sensorial auditiva	28	45,2%	4,3%	34	54,8%	8,3%	62	5,8%
Sensorial visual	19	55,9%	2,9%	15	44,1%	3,7%	34	3,2%
Sin discapacidad	152	54,3%	23,1%	128	45,7%	31,2%	280	26,2%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 3. Altas del último año por sexo y nivel profesional

La mayoría de las incorporaciones en la empresa se han llevado a cabo para proveer de nuevo personal al nivel profesional 1 referente al personal operativo (95,7%).

El resto de niveles profesionales obtienen valores residuales, a conocer: nivel 2 concerniente al mando intermedio y personal técnico senior (2,5%); nivel 3 correspondiente al personal encargo y técnico experto I (1,5%); y nivel 4 relativo a la jefatura de área y personal experto (0,3%).

Por otro lado, se observa que no se produjo el ingreso de ninguna persona enmarcada en los niveles profesionales de jefatura de departamento ni dirección general.

Si se lleva a cabo un análisis intrasexo de las incorporaciones, se identifican las siguientes tendencias:

1. Las mujeres, por un lado, obtienen mejores resultados de representatividad conforme se avanza en aquellos niveles profesionales que comportan una mayor asunción de responsabilidad, como sería el caso del personal encargado (nivel 3) y jefatura de área (nivel 4), con unos porcentajes superiores al 62%. Sin embargo, se trata de niveles de mando en los que el número de personas empleadas es pequeño, con lo cual no se trata de un número representativo que suponga un avance en la representatividad femenina. El nivel 4, supone tan solo la incorporación de 2 mujeres; mientras que el nivel 3 lo componen 16 personas de las cuales 10 son mujeres.
2. Los hombres, por otro lado, alcanzan mayor presencia en los niveles profesionales 1 y 2, relativos al personal operario y mando intermedio, con un 62% y 63% respectivamente.

Nivel profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Nivel 1: Personal operario	633	62%	96,3%	388	38%	94,6%	1.021	95,7%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	17	63%	2,6%	10	37%	2,4%	27	2,5%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	6	37,5%	0,9%	10	62,5%	2,4%	16	1,5%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	1	33,3%	0,2%	2	66,7%	0,5%	3	0,3%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Aclaración: el nivel profesional es una recodificación de las variables referentes a las categorías profesionales según convenio, para presentar una perspectiva más global de la distribución de la plantilla en la empresa.

Tabla 4. Altas del último año por sexo y categorías profesionales (de convenios)

Con relación a las altas de personal según su categoría profesional en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se percibe que la mayoría de ellas, con independencia del sexo estudio, se registran para el grupo III de personal técnico auxiliar (67,6%), donde los hombres representan el 58,5% y las mujeres el 41,5%.

En segundo lugar, se halla la categoría correspondiente a operario/a de 2ª (23,6%), siendo el 69,4% hombres y el 30,6% mujeres.

Las restantes nueve categorías profesionales desprenden valores absolutos y porcentuales poco significativos.

En términos de representatividad de sexos, se identifica que las mujeres alcanzan mayores cotas de visibilidad en las categorías enunciadas a continuación: auxiliar de servicios generales (75%); técnica especialista (66,5%), persona titulada de nivel II (66,7%) y auxiliar de administración (60%). No obstante, se trata de número de altas bajo, suponiendo entre los 4 niveles la incorporación de 12 mujeres, de las 410 altas femeninas que se produjeron durante 2020 (2,92% del total).

No obstante, cabe traer a colación que este mayor grado de representación coincide con aquellas categorías profesionales menos representativas pues, la suma de la plantilla en estos escalafones no alcanza el 2% sobre el total (1,8%).

Los hombres, en cambio, tienen mayor visibilidad en las categorías más representativas de la empresa en cuanto número de personal como sería el grupo III de personal técnico auxiliar (58,5%) u operario/a de 2ª (69,4%)

Categoría profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Gr. II Pers. Tít. Nivel II	1	33,3%	0,2%	2	66,7%	0,5%	3	0,3%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
Técnico/a Especialista	2	33,3%	0,3%	4	66,7%	1%	6	0,6%
Gr. III Pers. Téc. Técnico	17	63%	2,6%	10	37%	2,4%	27	2,5%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	422	58,5%	64,2%	299	41,5%	72,9%	721	67,6%
Auxiliar de Administración	2	40%	0,3%	3	60%	0,7%	5	0,5%
Auxiliar de Servicios Generales	1	25%	0,2%	3	75%	0,7%	4	0,4%
Operador/a 1ª	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
Operador/a 2ª	22	75,9%	3,3%	7	24,1%	1,7%	29	2,7%
Operario/a	13	72,2%	2%	5	27,8%	1,2%	18	1,7%
Operario/a de 2ª *	175	69,4%	26,6%	77	30,6%	18,8%	252	23,6%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tablas 5 y 6. Altas del último año por sexo y modalidad contractual

La modalidad contractual mayoritaria adoptada por Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., para proceder a la incorporación de nuevo personal en plantilla, independientemente del sexo de la persona dada de alta, corresponde al contrato de duración determinada (63,3%); en segundo lugar, se sitúa el contrato de naturaleza temporal (35,4%) y, en último lugar, a bastante distancia de las tipologías anteriores, se halla la contratación indefinida (1,3%).

En cuanto al grado de representación de ambos sexos, las mujeres obtienen valores porcentuales inferiores en las modalidades contractuales de duración determinada y temporal, si bien en la contratación indefinida se alcanza una equidad entre mujeres y hombres (7 hombres y 7 mujeres con contratación indefinida).

Centrándonos en el tipo de contrato según su codificación concreta, se observa que:

1. El 44,1% de las incorporaciones se formalizaron por razón de obra y/o servicio.
2. El 34,3% de las contrataciones se realizaron mediante contrato temporal a tiempo completo en favor de personas con discapacidad.
3. El 16,5% de las altas corresponden a contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Contrato indefinido	7	50%	1,1%	7	50%	1,7%	14	1,3%
Contrato de duración determinada	401	59,4%	61%	274	40,6%	66,8%	675	63,3%
Contrato temporal	249	65,9%	37,9%	129	34,1%	31,5%	378	35,4%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
100 - Indefinido / tiempo completo / ordinario	0	0%	0%	1	100%	0,2%	1	0,1%
109 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	0	0%	0%	1	100%	0,2%	1	0,1%

250 - Indefinido / tiempo parcial / fomento contratación indefinida / inicial	0	0%	0%	1	100%	0,2%	1	0,1%
350 - Indefinido / fijo discontinuo / transformación contrato temporal	7	63,6%	1,1%	4	36,4%	1%	11	1%
401 - Duración determinada / tiempo completo / obra o servicio determinado	260	55,2%	39,6%	211	44,8%	51,5%	471	44,1%
402 - Duración determinada / tiempo completo /eventual circunstancias de la producción	122	69,3%	18,6%	54	30,7%	13,2%	176	16,5%
410 - Duración determinada / tiempo completo / interinidad	15	68,2%	2,3%	7	31,8%	1,7%	22	2,1%
421 - Temporal / tiempo completo / formación y aprendizaje	5	50%	0,8%	5	50%	1,2%	10	0,9%
430 - Temporal / tiempo completo / discapacidad	242	66,1%	36,8%	124	33,9%	30,2%	366	34,3%
502 - Duración determinada / tiempo parcial / eventual circunstancias de la producción	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
510 - Duración determinada / tiempo parcial / interinidad	3	60%	0,5%	2	40%	0,5%	5	0,5%
530 - Temporal / tiempo parcial / discapacidad	2	100%	0,3%	0	0%	0%	2	0,2%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 7. Altas del último año por sexo y tipo de jornada

Las incorporaciones en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se realizan, por lo general, mediante la jornada a tiempo completo, tanto en hombres (99,1%) como en mujeres (99,3%), habiéndose registrado un total de altas bajo esta modalidad de 1.058.

En otro orden, las contrataciones a tiempo parcial disponen de cifras absolutas residuales (0,8%).

En lo relativo a la representatividad de sexo, se observa que en ambas tipologías de jornadas el grado de visibilidad de los hombres es sustancialmente superior al alcanzado por las mujeres.

Véase, a modo de ejemplo, la jornada a tiempo completo, donde las mujeres representan únicamente el 38,5% de las incorporaciones realizadas en virtud de esta modalidad, frente al 61,5% registrado por los hombres.

Tipo de jornada	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Tiempo completo	651	61,5%	99,1%	407	38,5%	99,3%	1.058	99,2%
Tiempo parcial	6	66,7%	0,9%	3	33,3%	0,7%	9	0,8%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 8. Altas del último año por sexo y tramo de edad

La mayoría de las contrataciones se realizaron en favor de personas cuyo rango de edad osciló entre los 18 y los 49 años (74,9%), siendo la cohorte de 40 a 49 años la que presenta un mayor número de incorporaciones (28%), seguida de las franjas de edad de 18 a 29 años (23,9%) y de 30 a 39 años (23%).

Así mismo, conforme aumenta el tramo de edad a partir de los 49 años se reduce, en correlación, la cifra de altas realizadas en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U.

El estudio de la representatividad de sexos en función de las edades de las personas contratadas identifica cierto desequilibrio según contratación y edad en la medida que la brecha hombre-mujer se acrecenta conforme aumenta la edad de las personas incorporadas.

Véase que, en el tramo de 18 a 29 años la disparidad entre ambos sexos es del 12,2 % (favorable a los hombres), mientras que para las cohortes de 40-49, 50-54 y 55-59 la diferencia representativa entre hombres y mujeres llega a superar el 20% (+21%, +23%, +36,8% en favor de los hombres).

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	143	56,1%	21,8%	112	43,9%	27,3%	255	23,9%
30-39	161	65,7%	24,5%	84	34,3%	20,5%	245	23%
40-49	181	60,5%	27,5%	118	39,5%	28,8%	299	28%
50-54	88	61,5%	13,4%	55	38,5%	13,4%	143	13,4%
55-59	65	68,4%	9,9%	30	31,6%	7,3%	95	8,9%

60-64	19	65,5%	2,9%	10	34,5%	2,4%	29	2,7%
65 y más	0	0%	0%	1	100%	0,2%	1	0,1%
Total	657	61,6%	100%	410	38,4%	100%	1.067	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 9. Bajas del último año por sexo

En 2020, se produjeron un total de 819 desvinculaciones en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., de las cuales el 68,1% fueron hombres y el 31,9% fueron mujeres.

Hombres		Mujeres		Total
N.º	%	N.º	%	
558	68,1%	261	31,9%	819

Tabla 10. Bajas del último año por sexo y discapacidad

De las 819 bajas registradas en la plantilla del ejercicio anterior, el 79,6% correspondieron a personas con discapacidad (652 bajas).

Si se estudia el tipo de discapacidad de las personas desvinculadas, se observa que la mayoría de ellas poseen, de igual modo que sucede en las incorporaciones, una discapacidad de tipo física o psíquica, con un 39,9% y 31,6% respectivamente. Aquellas personas que padecen discapacidad sensorial auditiva o visual tienen un grado de representatividad inferior con relación a las anteriores tipologías, 5,7% y 2,3%.

Atendiendo a la variable de sexo de las personas dadas de baja en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., resultan mayores las bajas de mujeres en el caso de discapacidad sensorial auditiva, visual y sin discapacidad.

Por último, en términos de representatividad, las mujeres obtienen valores porcentuales significativamente inferiores a los hombres en todas las tipologías de discapacidad estudiadas.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	242	74%	43,4%	85	26%	32,6%	327	39,9%
Psíquica	178	68,7%	31,9%	81	31,3%	31%	259	31,6%
Sensorial auditiva	29	61,7%	5,2%	18	38,3%	6,9%	47	5,7%

Sensorial visual	10	52,6%	1,8%	9	47,4%	3,4%	19	2,3%
Sin discapacidad	99	59,3%	17,7%	68	40,7%	26,1%	167	20,4%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 11. Bajas del último año por sexo y nivel profesional

Las desvinculaciones tienen lugar mayoritariamente en el nivel profesional 1 referente a personal operario (95,2%), siendo su valor absoluto 780 sobre 819 y donde los hombres representan el 68,5% de las bajas en este escalafón profesional y las mujeres el 31,5% de las desvinculaciones.

El resto de niveles profesionales, del mismo modo que ocurre en las altas, registran cifras bastante residuales.

Nivel profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Nivel 1: Personal operario	534	68,5%	95,7%	246	31,5%	94,3%	780	95,2%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	10	52,6%	1,8%	9	47,4%	3,4%	19	2,3%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	7	70%	1,3%	3	30%	1,1%	10	1,2%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	2	40%	0,4%	3	60%	1,1%	5	0,6%
Nivel 5: Jefatura de departamento	5	100%	0,9%	0	0%	0%	5	0,6%
Nivel 6: Dirección general	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Aclaración: el nivel profesional es una recodificación de las variables referentes a las categorías profesionales según convenio, para presentar una perspectiva más global de la distribución de la plantilla en la empresa.

Tabla 12. Bajas del último año por sexo y categorías profesionales (de convenios)

Independientemente del sexo que se estudie, la mayoría de las desvinculaciones que se produjeron durante el pasado año en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., correspondieron a personas encuadradas en las categorías profesionales de grupo III técnico auxiliar (65,1%), donde el sexo con mayor representatividad fue el de hombre frente a mujer, con 64,7% y 35,3% respectivamente.

La segunda categoría donde se causó un mayor número de bajas, en sintonía con lo descrito en el apartado de incorporaciones, es aquella correspondiente a operario/a de 2ª (22,7%), reduciéndose, nuevamente, la tasa de representatividad de la mujer hasta el 23,7%.

Con todo, se observa que, a excepción del grupo II de personal titulado de nivel II, el grado de visibilidad de las mujeres en comparación con la alcanzada por los hombres es significativamente inferior en todas las categorías profesionales en las cuales tuvo lugar algún tipo de desvinculación.

Categoría profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	2	40%	0,4%	3	60%	1,1%	5	0,6%
Gr. II. Pers. Tit. Nivel III	5	100%	0,9%	0	0%	0%	5	0,6%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	2	66,7%	0,4%	1	33,3%	0,4%	3	0,4%
Técnico/a Especialista	1	50%	0,2%	1	50%	0,4%	2	0,2%
Gr. III Pers. Téc. Técnico	10	52,6%	1,8%	9	47,4%	3,4%	19	2,3%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	345	64,7%	61,8%	188	35,3%	72%	533	65,1%
Técnico/a Junior	1	50%	0,2%	1	50%	0,4%	2	0,2%
Oficial	2	100%	0,4%	0	0%	0%	2	0,2%
Auxiliar de Administración	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
Operador/a 1ª	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
Operador/a 2ª	19	79,2%	3,4%	5	20,8%	1,9%	24	2,9%
Operario/a Cualificado/a	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,1%
Operario/a	26	74,3%	4,7%	9	25,7%	3,4%	35	4,3%
Operario/a de 2ª *	142	76,3%	25,4%	44	23,7%	16,9%	186	22,7%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tablas 13 y 14. Bajas del último año por sexo y modalidad contractual

El 63,7% de las desvinculaciones que se produjeron en la empresa se enmarcan en la tipología contractual de duración determinada, seguida de la contratación temporal (29,4%) e indefinida (6,8%). Así mismo, atendiendo al sexo de las personas causantes de la baja, se observa que:

1. El 72% de las mujeres desvinculadas de la empresa contaban con un contrato de duración determinada, mientras que, en el caso de los hombres, este tipo de contrato cae hasta el 59,9%.
2. A diferencia que ocurría en el apartado dedicado a las altas, en el presente epígrafe observamos que, en términos de representatividad, los hombres tienen una tasa de visibilidad del 66,1% en los contratos indefinidos, frente al 33,9% de las mujeres.

Por último, analizando el tipo de contrato según su codificación concreta, se identifica que: por un lado, el 44,1% de las desvinculaciones tuvieron lugar en contratos por obra y servicio; por otro lado, el 28,4% de las bajas se causaron en personal con discapacidad contratado mediante la modalidad temporal.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Contrato indefinido	37	66,1%	6,6%	19	33,9%	7,3%	56	6,8%
Contrato de duración determinada	334	64%	59,9%	188	36%	72%	522	63,7%
Contrato temporal	187	77,6%	33,5%	54	22,4%	20,7%	241	29,4%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
100 - Indefinido / tiempo completo / ordinario	8	66,7%	1,4%	4	33,3%	1,5%	12	1,5%
109 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	22	71%	3,9%	9	29%	3,4%	31	3,8%

150 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / inicial	1	33,3%	0,2%	2	66,7%	0,8%	3	0,4%
189 - Indefinido / tiempo completo / transformación contrato temporal	4	66,7%	0,7%	2	33,3%	0,8%	6	0,7%
209 - Indefinido / tiempo parcial / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	1	50%	0,2%	1	50%	0,4%	2	0,2%
350 - Indefinido / fijo discontinuo / transformación contrato temporal	1	50%	0,2%	1	50%	0,4%	2	0,2%
401 - Duración determinada / tiempo completo / obra o servicio determinado	211	58,4%	37,8%	150	41,6%	57,5%	361	44,1%
402 - Duración determinada / tiempo completo / eventual circunstancias de la producción	104	77%	18,6%	31	23%	11,9%	135	16,5%
410 - Duración determinada / tiempo completo / interinidad	16	84,2%	2,9%	3	15,8%	1,1%	19	2,3%
421 - Temporal / tiempo completo / formación y aprendizaje	4	50%	0,7%	4	50%	1,5%	8	1%
430 - Temporal / tiempo completo / discapacidad	183	78,5%	32,8%	50	21,5%	19,2%	233	28,4%
501 - Duración determinada / tiempo parcial / interinidad	0	0%	0%	1	100%	0,4%	1	0,1%
502 - Duración determinada / tiempo parcial / eventual circunstancias de la producción	1	50%	0,2%	1	50%	0,4%	2	0,2%
510 - Duración determinada / tiempo parcial / interinidad	2	50%	0,4%	2	50%	0,8%	4	0,5%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 15. Bajas del último año por sexo y tipo de jornada

En Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., las desvinculaciones acaecidas en 2020 se produjeron, mayoritariamente, esto es, tanto en hombres como en mujeres, en las jornadas a tiempo completo. Así, se registra dentro de esta modalidad un total de 810 bajas, de las cuales, 68,4% fueron hombres y el 31,6% fueron mujeres.

En otro orden, las desvinculaciones causadas en la tipología de trabajo a tiempo parcial aportan unos valores porcentuales residuales del 1,1%, con una mayor representación de las mujeres a tal efecto.

Tipo de jornada	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Tiempo completo	554	68,4%	99,3%	256	31,6%	98,1%	810	98,9%
Tiempo parcial	4	44,4%	0,7%	5	55,6%	1,9%	9	1,1%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 16. Bajas del último año por sexo y tramo de edad

De misma forma que sucede en las contrataciones, la mayoría de las desvinculaciones tuvieron lugar entre las franjas de edad que se incluyen entre los 18 y los 49 años (68,4%), distribuyéndose de manera prácticamente análoga entre los diferentes tramos agrupados cada diez anualidades, a conocer, ordenados de mayor a menor tasa de representación: en primer lugar, tramo de edad de 40 a 49 años (26,9%); en segundo lugar, cohorte de 18 a 29 años (21%); y, en último lugar, grupo de 30 a 39 años (20,5%).

Se observa, a su vez, una correlación entre el aumento de edad y la reducción del número de bajas, tanto en cuenta, conforme se avanza hacia las cohortes más elevadas, el porcentaje de desvinculaciones se reduce simultáneamente.

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	110	64%	19,7%	62	36%	23,8%	172	21%
30-39	122	72,6%	21,9%	46	27,4%	17,6%	168	20,5%
40-49	143	65%	25,6%	77	35%	29,5%	220	26,9%
50-54	83	68,6%	14,9%	38	31,4%	14,6%	121	14,8%
55-59	73	73%	13,1%	27	27%	10,3%	100	12,2%
60-64	21	72,4%	3,8%	8	27,6%	3,1%	29	3,5%
65 y más	6	66,7%	1,1%	3	33,3%	1,1%	9	1,1%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 17. Bajas por sexo y motivo de la baja

En 2020, el motivo principal por el cual se produjo la desvinculación de la plantilla, tanto en hombres (49,3%) como en mujeres (51,3%), fue el término de la relación contractual, observándose que el 49,9% de las bajas se debieron a dicha causa.

En segundo lugar, se encuentra la razón de no haber superado el periodo de prueba/adaptación (24,8%) y, en tercer lugar, la desvinculación se debió a la voluntad de la persona empleada en cuestión (12,9%).

En términos de representatividad de ambos sexos, con independencia del motivo de la baja analizado, a excepción de la excedencia, es mayoritaria en el supuesto de los hombres, siendo las tres causas principales: la finalización del contrato (49,3%); la no superación del periodo de prueba (25,8%); y la baja voluntaria (12,9%).

Siguiendo la misma tendencia previa, las motivaciones primordiales por las cuales aconteció la desvinculación de las mujeres en plantilla fueron: la terminación contractual (51,3%); la no superación del periodo de prueba (22,6%); y la baja voluntaria (13%).

Motivo de la baja	Hombre			Mujer			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Baja por incapacidad total	10	55,6%	1,8%	8	44,4%	3,1%	18	2,2%
Baja voluntaria	72	67,9%	12,9%	34	32,1%	13%	106	12,9%
Despido	32	69,6%	5,7%	14	30,4%	5,4%	46	5,6%
Excedencia	0	0%	0%	1	100%	0,4%	1	0,1%
Excedencia voluntaria	8	80%	1,4%	2	20%	0,8%	10	1,2%
Fin de contrato	275	67,2%	49,3%	134	32,8%	51,3%	409	49,9%
Jubilación	5	71,4%	0,9%	2	28,6%	0,8%	7	0,9%
No supera el periodo de prueba/adaptación	144	70,9%	25,8%	59	29,1%	22,6%	203	24,8%
Otro	12	63,2%	2,2%	7	36,8%	2,7%	19	2,3%
Total	558	68,1%	100%	261	31,9%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo motivo de la baja.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

A través de la revisión de documentos y procesos internos de la entidad, se ha recopilado información relativa a los procedimientos de selección, contratación y política de RRHH.

Existe un procedimiento específico para definir las actuaciones y pautas de reclutamiento y selección de personas candidatas para los puestos vacantes de la entidad, en los siguientes casos:

- Puestos de producción Levante
- Puestos de estructura
- Puestos de producción

En todo caso, la política de contratación para todo el personal, tanto producción como estructura; es que se contrata por centros con apoyos puntuales para determinados centros del servicio central. El protocolo es único adaptado a cada puesto a cubrir.

Persona o área responsable

Lo primero que se remarca es que el reclutamiento y la selección de personal se coordina desde la Dirección de Recursos Humanos y Medios de Ilunion, por lo que la persona responsable de RRHH de Ilunion Servicios Industriales remitirá a la persona responsable de selección de estos, una comunicación de cobertura de puesto, describiendo el perfil y especificaciones de la vacante.

Recursos humanos

La persona o personas responsables de RRHH en Ilunion Servicios Industriales, tiene las siguientes funciones:

- Planificación del personal, de acuerdo con la actividad de ISI.
- Reclutamiento y selección de personal capacitado y cualificado.
- Gestión administrativa del personal.
- Gestión de la formación de la plantilla.

La composición del departamento de RRHH por áreas en Ilunion Servicios Industriales será el establecido por la persona responsable de RRHH en el Organigrama Anexo I del IT-06.4.2

De la misma manera, el organigrama de Recursos Humanos está disponible en el Anexo I.

Administración del personal

En el Anexo III del IT-06.4.2, se especifican las tareas o responsabilidades de la administración del personal.

En primer lugar, la gestión de la contratación de la persona trabajadora, con la correspondiente recogida de documentación, además del envío a laboral de todos los archivos requeridos.

En segundo lugar, la gestión de modificaciones en SIAP (programa informático de gestión empresarial) y la comunicación a laboral de cualquier modificación en la documentación del personal.

Asimismo, el control de bolsa de horas y de las vacaciones, así como la gestión de datos para finiquitos.

También se encarga de la depuración de los partes para el cálculo e impresión de los incentivos, además de la gestión de liquidaciones de kilometraje y otros gastos.

Otras de sus funciones es la atención personal o telefónica a todas las personas trabajadoras, la gestión documental de promociones y demociones del personal, registrar las situaciones de absentismo, gestionar el archivo de ayuda de guardería (Levante y Norte) y gestionar la documentación para el pago de anticipos, entre otras.

Prioridad de selección y búsqueda de personas candidatas

Se garantiza la priorización de la promoción interna y de las personas con discapacidad, de acuerdo con el Plan Director de Recursos Humanos.

En caso de que el puesto vacante no puede ser cubierto por una persona con discapacidad y/o afiliada, se presentará un informe explicativo al Consejero Delegado-Director General de Ilunion; realizado para cualquier puesto ya sea en producción o estructura.

Para proceder a la apertura del proceso, se debe implementar la ficha 'Anexo – Apertura proceso de selección', específica para cada puesto, donde se detallan los diferentes aspectos sobre la descripción del puesto o puestos a ocupar; así como los requisitos a cumplir por parte de las personas candidatas.

Asimismo, en el caso de iniciar un proceso de selección para un puesto que no está presupuestado, se debe rellenar un documento específico: 'Anexo II – Autorización inicio proceso de selección para puesto no presupuestado'.

Existe otra ficha, 'Anexo I – Autorización excepcionalidad para proceso de selección', en la cual el Consejero Delegado- Director General de Ilunion autoriza a que un determinado proceso de selección sea tratado con excepcionalidad por razones organizativas, movimientos entre áreas ejecutivas de ONCE, Fundación ONCE e Ilunion, u otras circunstancias a especificar. Se aplica a cualquier proceso de selección.

En el supuesto de no localizar a ninguna candidatura idónea para el puesto, se abrirá simultáneamente el proceso de selección a las Bolsas de Empleo de ONCE y FSC Inserta correspondiente.

Si tras esta fase, tampoco se localiza una persona candidata apta, se enviará el perfil a la Dirección de RRHH de ONCE, Fundación ONCE, sus asociaciones y entidades vinculadas.

Si tampoco se encontrase una persona candidata para el puesto, se realizará una búsqueda de candidaturas a través de fuentes de reclutamiento externas.

Una vez seleccionada y confirmada su incorporación, se comunicará el cierre del proceso a todas las entidades implicadas, a través del 'Anexo – Comunicación cierre proceso de selección' para cada área o zona específica, donde se detallará:

- Número de proceso de SAP
- Fecha de apertura del proceso
- Número de candidaturas, clasificadas por entidades, internas o externas
- Candidatura seleccionada: nombre, discapacidad en su caso, fecha de incorporación y tipo de contrato
- Observaciones sobre el proceso
-

Asimismo, tendrán prioridad para la cobertura del puesto, aquellas personas trabajadoras que tengan una reserva de puesto o derecho preferente: excedencias, incapacidades y criterio organizativo.

Políticas de igualdad

En consonancia con las políticas de igualdad de la entidad, se procurará que en todas las personas candidatas haya presencia de personas con discapacidad y del sexo menos representado en ese puesto, área o dirección en cuestión, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Ficha de selección

Para el procedimiento, también se cuenta con una 'ficha de selección', donde se especifican aspectos como: tipo de contrato, datos personales, si la persona conoce algún dato o característica la empresa, datos académicos y formativos, experiencia laboral, disponibilidad horaria, documentación entregada, demanda de capacidades, aplicación de conocimientos, aprendizaje y ejecución, interacciones y relaciones personales, capacidades sensoriales, comunicación y observaciones.

Acogida

Una vez confirmada la persona candidata, se le realizará una acogida, en la cual se desarrollarán las siguientes cuestiones:

- Se le impartirá la formación necesaria para el desempeño de su puesto.
- Se le entregará el 'Manual de operario en Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales', cuyo objetivo principal es la preservación del medio ambiente y de seguridad en la empresa.
- Se le requerirá la documentación necesaria.
- Se le entregará y explicará el 'Manual de acogida'. Dicho manual de acogida contiene un resumen de las políticas de igualdad y del protocolo de prevención del acoso sexual, de lectura fácil. El manual difiere en las zonas, pero en todas ellas se entrega.
- Se le informará de sus competencias, horarios y condiciones laborales.
- Se le formará en prevención de riesgos laborales.
- Se le realizará el reconocimiento médico.

Protección de datos

Además de ello, Ilunion Servicios Industriales cuenta con una 'Cláusula para informar y solicitar el consentimiento a las personas candidatas que remitan su currículum vitae para el tratamiento de sus datos'.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y focus groups

Según el análisis cualitativo, el acceso al empleo se realiza a través de varias vías; bien porque dejaron su currículum en alguno de los centros, oficinas de ONCE, Inserta o publicación de ofertas de empleo a través de plataformas como InfoJobs. También se da el caso de personas que provienen de empresas que en su día fueron absorbidas por Ilunion Servicios Industriales. El tiempo que media desde que las personas presentan su candidatura hasta que la empresa contacta con ellas es corto, al menos en los casos de las personas entrevistadas; pasando como mucho, en términos generales unos 5 días.

Además de estos canales, para dar a conocer las ofertas de empleo se emplean otros mecanismos de difusión con el objetivo de llegar al mayor número de personas posible: asociaciones de personas con discapacidad, ayuntamientos, Servicio Público de Empleo, etc.

El proceso de selección se pilota desde RRHH y las Unidades de Apoyo, y consiste básicamente en una entrevista; percibiéndose que el principal elemento a valorar es si la persona posee algún tipo de discapacidad reconocida.

En algunos casos también se realizan entrevistas previas por teléfono. Las personas encargadas del reclutamiento disponen de una hoja de recogida de información durante las entrevistas que sirve como guía del proceso.

Desde el momento de la posible contratación, se aprecia el ánimo de ajustar los horarios a las circunstancias personales de las futuras personas trabajadoras, ya que se les pregunta por su disponibilidad de horario con el objetivo de facilitar la conciliación. No obstante, se trata de una valoración subjetiva dentro de un análisis cualitativo que no tiene por qué corresponderse a la realidad de la empresa. En cualquier caso, se disponen de datos que permiten confirmar que la empresa se esfuerza por facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

En determinados casos, se aprecia una necesidad de contratación rápida que impide valorar de forma más pormenorizada las habilidades y capacidades de las personas contratadas.

La incorporación se realiza, normalmente, mediante un contrato temporal anual; el cual pasado el tiempo legal correspondiente pasa a ser una contratación indefinida. En este sentido, se percibe una plantilla con bastante estabilidad, y cuando finalizan proyectos o bien se reestructuran por algún motivo, los puestos de trabajo se intentan mantener, en la medida de lo posible, recolocando a las personas en otros centros o plantas. Dependiendo del puesto, se trabaja en las instalaciones de Ilunion Servicios Industriales o de alguno de los clientes para los que la empresa trabaja.

CONCLUSIONES

- En el número total de incorporaciones en la empresa, se observa infrarrepresentación de las mujeres en la medida que, independientemente de la presencia o ausencia de cierto grado de discapacidad, las cifras absolutas registradas para las altas de mujeres son significativamente inferiores en comparación con las alcanzadas por los hombres. Este dato se asocia a la tendencia del sector de actividad que ya se apuntaba al principio del diagnóstico, se trata de actividades masculinizadas y por tanto, se reciben más candidaturas de hombres; puesto que no se ha detectado discriminación por razón de sexo en los procesos de contratación. Además, también se relaciona con determinadas características del sector industrial, donde el acceso de las mujeres con discapacidad al mercado laboral es más complicado, presentando mayores tasas de inactividad y paro, y menores tasas de empleo que los hombres.
- Se evidencia que los nuevos ingresos se han llevado a cabo, por lo general, en el nivel profesional 1 relativo al personal operario, donde la representatividad de las mujeres es menor respecto a los hombres. Se obtienen resultados positivos en cuanto al grado de representatividad de las mujeres para los escalafones profesionales de nivel 3 y 4, referentes a personal encargado y jefatura de área; no obstante, los valores absolutos son residuales (10 y 2) que impide formalizar conclusión alguna al respecto.

- Respecto a la categoría profesional en la cual se encuadran las nuevas personas empleadas, se observa que la mayor tasa de representatividad de las mujeres se halla en aquellas categorías donde el número de personas dadas de alta en la empresa es muy reducido (entre 3 y 6 incorporaciones), al tiempo que se reconoce una más que notable infra representación de las mujeres en aquellos puestos vinculados a la operatividad. Sin embargo, esa mayor incorporación de mujeres en niveles más altos no llega a materializarse en la presencia de mujeres en el nivel 6 de más alta dirección, o en el Comité Directivo.
- En función de la modalidad contractual adoptada, se evidencia que la equidad de género delineada en los contratos indefinidos (minoritarios en comparación con los de duración determinada o temporal), se transforma en disparidad de sexos en aquellos de naturaleza determinada o temporal. De ello se deduce que existe una alta rotación del personal, con un menor acceso de mujeres (con y sin discapacidad). No obstante, las mujeres presentan una menor rotación ya que causan menos bajas que los hombres. Analizando el dato de altas y bajas por sexo, son 149 mujeres las que se quedan en la empresa por 99 hombres; concluyendo que se retiene más empleo femenino que masculino durante el año 2020.
- Atendiendo al tipo de jornada, las mujeres representan las dos quintas partes de las jornadas a tiempo completo y una tercera parte de las jornadas parciales (siendo estas muy pequeñas, ya que solamente 9 personas cuentan con una jornada a tiempo parcial, de las cuales 5 son mujeres). En esencia, existe nuevamente una visibilidad menor bastante acuciada en detrimento del género femenino.
- Se identifica una menor cantidad de mujeres en todas las franjas de edad estudiadas, a excepción de aquella referida a personas con edades iguales o superiores a 65 años, siendo éste un dato bastante secundario pues representa el 0,1% del personal contratado.
- Conforme a las categorías profesionales establecidas en el convenio correspondiente, se observa que únicamente se produce un mayor nivel de representatividad de las mujeres en el grupo II de personal titulado de nivel II, mientras que los hombres obtienen grados de visibilidad superiores con independencia de la categoría que se estudie.
- El contrato de duración determinada es el más común donde se produce la desvinculación (en 6 de cada 10), existiendo una diferencia entre géneros de cierta relevancia. Por su parte, el contrato indefinido, minoritario una vez más respecto al temporal y al de duración determinada, traza la misma línea desigual en favor de los hombres.
- Predominan las bajas causadas en jornadas a tiempo completo. Por su parte, se vislumbra una dinámica diferencial entre la jornada completa y parcial. Mientras que en la primera los hombres ostentan una mayor representatividad (68,4%), ésta cambia a un rostro de mujer cuando se habla de parcialidad, con un índice de visibilidad de las mujeres en las jornadas a tiempo parcial del 55,6%. No obstante, y como ya se ha apuntado, se trata de un número de personas muy reducido, ya que las personas con una jornada parcial suponen el 0,43% de la plantilla.

- Destaca del dato de que, tanto en hombres como en mujeres, el tercer motivo de baja sea la baja voluntaria; suponiendo el 12% de las bajas totales. Convendría un análisis más detallado de las causas que motivan este tipo de bajas.
- Las bajas por no superación del periodo de prueba/adaptación suponen el 24,8% del total, siendo un dato susceptible de un mayor análisis de motivos.
- Los procesos de selección se realizan en igualdad de condiciones y libres de cualquier tipo de discriminación, además existe ánimo de dar prioridad al sexo menos representado según el puesto ofertado, puesto que así queda establecido en los planes de igualdad anteriores, así como a través del compromiso firmado entre la empresa y la RLPT. No obstante, el alcance de esta medida puede quedar limitado por el sexo que más candidaturas presenta, que suele ser el masculino. Si bien es cierto, que si se cuenta con mujeres idóneas en los procesos de selección esta limitación de reduce.
- La herramienta de selección empleada en los procesos es la entrevista, considerándose en algunos casos insuficiente para la detección de habilidades y adecuación de puestos.
- El acceso al empleo se realiza mediante contratos temporales o por obra y servicio, que llegado el momento pueden transformarse en contratación indefinida.

5.2.2. Clasificación profesional

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Descripción de los sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- ii. Se valoran dos líneas de análisis permitiendo identificar dentro de la empresa situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, una derivada de la **segregación horizontal u ocupacional** que se corresponde con la división tradicional que se ha desarrollado en el mercado de trabajo a todos los niveles, generando sectores, empresas o departamentos feminizados o masculinizados. Y otra **la segregación vertical** analizando si las mujeres están proporcionalmente representadas en las empresas en los órganos directivos o el Comité de Dirección.
- iii. El diagnóstico deberá realizar una **descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional** utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

- iv. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 18. Miembros del Comité Directivo por sexo

En 2020, la totalidad de miembros del Comité Directivo de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., lo conformaban 5 hombres, ninguno de ellos con discapacidad.

La total masculinización de la Dirección de la entidad hace necesarias medidas tendentes a equilibrar este dato, y profundizar en los motivos que han llevado a esta situación y por qué las mujeres sufren “techo de cristal” en la empresa.

Hombres		Mujeres		Total
N.º	%	N.º	%	
5	100%	0	0%	5

Tabla 19. Distribución de la plantilla por sexo y niveles profesionales

Mayoritariamente, el grueso de la plantilla al servicio de la empresa se encuentra ubicado en el nivel profesional primero correspondiente al personal operario (86,7%), siendo el grado de visibilidad de los hombres superior al registrado para las mujeres, 69,2% y 30,8% respectivamente.

El siguiente nivel profesional que ocupa a un mayor número de personas trabajadoras es aquel relativo al nivel 2, mando intermedio y personal técnico senior, con un valor porcentual del 7%, de las cuales el 63,3% son hombres y el 36,1% son mujeres.

Destaca, también, la equidad representativa entre ambos sexos para el escalafón del nivel 3 referente al personal encargado y la superioridad de la mujer en el nivel 5 de jefatura de área y personal experto.

Por último, atendiendo a cada uno de los sexos, se observa que una acuciada ausencia de representatividad de las mujeres en los puestos superiores como serían aquel correspondiente a la jefatura de departamento (40%) y dirección general (14,3%), especialmente en este último. Con este dato se pone de manifiesto, de nuevo, que las mujeres sufren especiales dificultades para llegar a puestos de responsabilidad.

Nivel profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Nivel 1: Personal operario	1.255	69,2%	88,6%	558	30,8%	82,8%	1.813	86,7%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	94	63,9%	6,6%	53	36,1%	7,9%	147	7%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	38	50%	2,7%	38	50%	5,6%	76	3,6%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	11	40,7%	0,8%	16	59,3%	2,4%	27	1,3%
Nivel 5: Jefatura de departamento	12	60%	0,8%	8	40%	1,2%	20	1%
Nivel 6: Dirección general	6	85,7%	0,4%	1	14,3%	0,1%	7	0,3%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Aclaración: el nivel profesional es una recodificación de las variables referentes a las categorías profesionales según convenio, para presentar una perspectiva más global de la distribución de la plantilla en la empresa.

Tabla 20. Distribución de la plantilla por sexo y categorías profesionales (de convenios)

En relación con la distribución de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., según convenio, la mayoría de la plantilla se encuentra en el grupo III de personal técnico auxiliar (62,2%), de las cuales el 67,3% son hombres y el 32,7% son mujeres. La segunda categoría profesional con mayor número de personas contratadas es aquella relativa a operador/a 2ª, representando el 24,6% del total y conformada por el 74,1% hombres y el 25,9% mujeres.

En ambas categorías, en las cuales se emplea al 86,8% de la plantilla, se observan bajos índices de representatividad de las mujeres, apenas superando el 35%. Las mujeres únicamente obtienen la representatividad mayoritaria en las categorías detalladas a continuación: titulada de grado medio (100%), técnica especialista (79,2%), oficial 2º administrativo (66,7%), auxiliar administrativo (66,7%) y grupo II personal titulado de nivel II (59,3%).

En las restantes 10 categorías, los hombres tienen mayor ratio de representación, especialmente, en los cargos de dirección general (100%), jefatura de administración (100%), mando intermedio (81,8%) y jefatura de producción (75%).

Categoría profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Dirección General	1	100%	0,1%	0	0%	0%	1	0,05%
Jefatura de Administración	2	100%	0,1%	0	0%	0%	2	0,1%
Jefatura de Producción	3	75%	0,2%	1	25%	0,1%	4	0,2%
Mando Intermedio	9	81,8%	0,6%	2	18,2%	0,3%	11	0,5%
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	11	40,7%	0,8%	16	59,3%	2,4%	27	1,3%
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	12	60%	0,8%	8	40%	1,2%	20	1%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	29	72,5%	2%	11	27,5%	1,6%	40	1,9%
Técnico/a Especialista	5	20,8%	0,4%	19	79,2%	2,8%	24	1,1%
Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	85	62,5%	6%	51	37,5%	7,6%	136	6,5%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	874	67,3%	61,7%	425	32,7%	63,1%	1.299	62,2%
Titulación de Grado Medio	0	0%	0%	1	100%	0,1%	1	0,05%
Oficial 2º de Administración	1	33,3%	0,1%	2	66,7%	0,3%	3	0,1%
Auxiliar de Administración	2	33,3%	0,1%	4	66,7%	0,6%	6	0,3%
Auxiliar de Servicios Generales	1	50%	0,1%	1	50%	0,1%	2	0%
Operador/a 2ª	381	74,1%	26,9%	133	25,9%	19,7%	514	24,6%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 21. Miembros de la representación sindical por sexo

La representación sindical está constituida por 66 personas, siendo el 69,7% hombres y el 30,3% mujeres.

Atendiendo pormenorizadamente a cada uno de los sindicatos, se observa que aquel con mayor número representantes es la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) con un total de 31 sobre 66 (47%). Éstos se distribuyen de manera dispar entre hombres y mujeres, dado que el 61,3% corresponden a hombres y el 38,7%.

En segundo lugar, se posiciona la Unión General de Trabajadores (UGT) con 23 representantes (34,8%), siendo el 69,6% hombres y el 30,4% mujeres.

En tercer lugar, se encuentra la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), que obtiene una representación del 7,6% sobre el global, seguida de cerca por el Confederación Intersindical Galega (CIG) con un valor porcentual del 6,1%. En ambos sindicatos la representatividad mayoritaria corresponde a los hombres en un 100%.

Por último, se sitúan la Confederación Sindical Independiente FETICO y la Intersindical CLM (STAS), con porcentajes de representación sobre el total de 3% y 1,5% respectivamente. Únicamente en el sindicato FETICO existe una equidad entre ambos sexos.

Representación sindical	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
CCOO	19	61,3%	41,3%	12	38,7%	60%	31	47%
UGT	16	69,6%	34,8%	7	30,4%	35%	23	34,8%
CSIF	5	100%	10,9%	0	0%	0%	5	7,6%
CIG	4	100%	8,7%	0	0%	0%	4	6,1%
FETICO	1	50%	2,2%	1	50%	5%	2	3%
STAS	1	100%	2,2%	0	0%	0%	1	1,5%
Total	46	69,7%	100%	20	30,3%	100%	66	100%

* Porcentaje sobre la misma representación sindical.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

En el catálogo de puestos de trabajo quedan delimitadas las funciones y responsabilidades de cada persona. En dicho catálogo, se detalla la misión de cada puesto, posición jerárquica, funciones principales, áreas de actuación, conocimientos,

experiencia, relaciones, recursos necesarios, así como otros aspectos relacionados con el entorno de trabajo de cada puesto.

A continuación, se detallan los diferentes puestos:

1. Gerencia.
2. Dirección de operaciones.
3. Responsable de administración.
4. Personal administrativo.
5. Responsable de procesos.
6. Personal ingeniero de procesos.
7. Personal técnico IT + Mantenimiento
8. Personal coordinador de proyectos.
9. Personal responsable de proyectos.
10. Personal de enlace de prevención de riesgos laborales.
11. Personal supervisor de calidad.
12. Jefatura de equipo.
13. Personal operario coordinador.
14. Personal operario de logística.
15. Personal operario.
16. Personal ingeniero de calidad.
17. Personal técnico de medioambiente.
18. Personal responsable comercial.
19. Personal responsable de RRHH.
20. Personal coordinador de selección.
21. Personal técnico de selección.
22. Personal administrativo de personal.
23. Personal técnico de unidad de apoyo.
24. Personal coordinador SMP Local.
25. Personal técnico del SPM.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y focus groups

Dado que Ilunion Servicios industriales dispone de centros de trabajo en varias zonas en toda España, se aplican 2 convenios de centros especiales de empleo diferentes.

En general, las personas entrevistadas coinciden en afirmar que las tareas desarrolladas en el día a día de sus puestos de trabajo se corresponden con las tareas descritas en las categorías detalladas en el convenio colectivo de aplicación.

Ahora bien, en el caso de la zona de Levante, en la que se aplica un convenio diferente al resto de zonas, VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de

atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana; se da la situación de que este cambio se produjo hace poco y se han tenido que reclasificar categorías. En este sentido, según se desprende de la información extraída a través de las entrevistas, el Comité de Empresa en la zona de Levante se encuentra negociando esa reclasificación entre el convenio anterior y el actual, ya que al parecer se produce una pérdida de poder adquisitivo y un desajuste entre tareas y las categorías nuevas; siendo estas más bajas en relación con las tareas efectivamente desarrolladas por el personal.

Las tareas están perfectamente delimitadas y son las mismas para todo el personal englobada en una misma categoría profesional.

No obstante, lo anterior, los niveles de responsabilidad en la empresa son numerosos, percibiéndose una estructura jerarquizada y perfectamente delimitada. Dada que la estructura real y operativa de la empresa no coincide exactamente con las categorías descritas en los convenios, para un mejor tratamiento y entendimiento de la organización a nivel global, se establecieron 6 niveles de mando o responsabilidad.

En cuanto a la distribución por sexo según categorías, el personal percibe que ciertamente, las categorías y niveles de mando superiores están en su mayoría ocupados por hombres; como así confirma el análisis cualitativo.

CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos referentes al Comité Directivo de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., desprenden unos datos de completa desigualdad, tanto en cuanto que la totalidad de sus miembros corresponden al sexo masculino, ninguna mujer se halla allí presente, ni tampoco forma parte del mismo alguna persona con discapacidad diagnosticada.
- Si se centra el estudio en el global de la plantilla que conforma la empresa, se vislumbra que, en los puestos de toma de decisiones en concreto, aquellos referidos a la dirección y jefatura de departamento, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas de forma muy significativa, pues la dirección recae sobre seis hombres y una mujer y, de las personas empleadas en el nivel de jefatura de departamentos, el 40% corresponden a mujeres. Esta misma situación ocurre para los niveles de personal operario y mando intermedio, donde la menor visibilidad de las mujeres se pone nuevamente de manifiesto siendo, además, bastante acuciada.
- Se detecta un claro “techo de cristal” para las mujeres a partir de determinados niveles de responsabilidad; que, en términos generales, solo consiguen llegar a jefatura de departamentos, salvo casos aislados.
- Atendiendo a la categoría profesional según convenio, se concluye que aquellas de carácter técnico y administrativo son ocupadas mayoritariamente por las mujeres (grupo II de personal titulado de nivel II, técnico/a especialista, titulado/a de grado medio, auxiliar de administración...), si bien éstas coinciden en ser, a su vez, aquellos donde menos personas están empleadas (2,8% sobre el total de 2.090). En las restantes categorías, los hombres alcanzan un resultado representativo mayoritario destacando, especialmente, el cargo de dirección

general, la jefatura de administración, el mando intermedio y la jefatura de producción.

- En el caso de la representación sindical, si analizamos la visibilidad del género femenino en los sindicatos con representación en la compañía observamos que, con independencia de la unión o agrupación sindical que se aprecie, en todos ellos las mujeres están en inferioridad numérica respecto a los hombres.

5.2.3. Formación

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Se evalúa las oportunidades de desarrollo y cualificación profesional de hombres y mujeres en la empresa a través de su participación en acciones de formación técnica (para el puesto de trabajo) y en acciones de formación en habilidades (para el desarrollo profesional) de forma que se fomente la formación de las personas trabajadoras de forma igualitaria. Se evalúa, también, si existe un principio de igualdad para el desarrollo profesional de hombres y mujeres
- ii. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- iii. Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- iv. Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 22. Acciones formativas del último año

En 2020, el número total de acciones formativas llevadas a cabo en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., en favor de su plantilla asciende a 158 capacitaciones.

N.º acciones formativas	Total
	158

Tabla 23. Asistencia a acciones formativas por sexo

La asistencia a jornadas de capacitación por parte de la plantilla para el pasado ejercicio registra una cifra total de 847 personas, cuyas personas asistentes se distribuyen de manera dispar entre 57,6% hombres y 42,4% mujeres.

No obstante, analizando los datos en asistencia por sexo respecto a la totalidad de la plantilla, vemos que en el caso de los hombres hay un índice de 0,34 asistencia a acciones formativas por cada hombre, mientras que en el caso de las mujeres es de 0,53. Es decir, del total de hombres el 34,46% acceden a formación, por un 53,26% de mujeres.

Asistencia a acciones formativas	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
	488	57,6%	359	42,4%	847

Tabla 24. Horas de formación por sexo

El total de horas de formación de las cuales se ha beneficiado el personal de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., asciende a 6.636, de las cuales 3.842 fueron recibidas por parte de los hombres y 2.794 por las mujeres.

Si atendemos al promedio de horas de formación percibidas por hombres y mujeres (horas de formación dividido entre el sexo en cuestión), se observa que la media de horas de formación en el caso de los primeros es de 7,87, mientras que para las mujeres resulta de 7,78 horas promedio.

Sin embargo, si tomamos como referencia los datos de la plantilla total, se observa nuevamente que las mujeres se forman más que los hombres. En este caso, resulta un total de 2,71 horas de formación por cada hombre empleado en Ilunion, mientras que en el caso de las mujeres este dato asciende hasta 4,41 horas por mujer, 1,43 horas más.

Horas de formación	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
	3.842	57,9%	2.794	42,1%	6.636

Tabla 25. Personas beneficiarias de acciones de formación por sexo y modalidad formativa

La modalidad formativa preferencial para realizar las jornadas de capacitación fue, en el pasado año, la presencial (98,8%), habiendo obtenido valores porcentuales residuales la formación a distancia y vía telemática.

En lo relativo a la representatividad sexos según modalidad formativa, se observa que, en la capacitación presencial, los hombres fueron el sexo mayoritario con una tasa de visibilidad del 57,8%. Por su parte, las mujeres obtienen un porcentaje de representación del 42,2%. En otro orden, a diferencia de la tipología formativa anterior, la instrucción *online* desprende resultados favorables en términos de visibilidad de las mujeres, representando el 60% de las personas beneficiarias de la capacitación a distancia.

Modalidad formativa	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Online	4	40%	0,8%	6	60%	1,7%	10	1,2%
Presencial	484	57,8%	99,2%	353	42,2%	98,3%	837	98,8%
Total	488	57,6%	100%	359	42,4%	100%	847	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad formativa.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 26. Personas beneficiarias de acciones de formación por sexo y tipo de formación

La distribución de las personas beneficiarias de acciones de capacitación en la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., resulta del siguiente modo: el 25,3% se instruyó en materia de seguridad y salud laboral; el 18% recibió formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género; el 11,3% se capacitó sobre compras y logística; el 10,7% recibió formación sobre procesos productivos; el 10,4% asistió a capacitaciones para la mejora de las habilidades sociales y personales; el 9,7% se formó en el ámbito de recursos humanos; y el 9,4% mejoró sus habilidades en el manejo de herramientas ofimáticas. El resto de actividades formativas desprenden valores de escasa significación.

En términos de representatividad de sexos, se observa que las mujeres fue el sexo mayoritario en las formaciones referentes a habilidades directivas (62,5%), innovación y transformación (62,5%), igualdad y prevención de violencia de género (56,6%) y recursos humanos (53,8%). Los hombres, por su parte, ostentan clara mayoría representativa en las capacitaciones asociadas a comercio (100%), idiomas (80%), seguridad y salud laboral (71,1%) y compras y logística (68,1%).

Tan solo el 17,96% de las personas beneficiarias de acciones formativas recibieron formación en igualdad y prevención de la violencia de género.

Tipo de formación	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Comercial y marketing	1	100%	0,2%	0	0%	0,0%	1	0,1%
Compras y logística	62	68,1%	13,4%	29	31,9%	8,4%	91	11,3%
Habilidades directivas y <i>management</i>	3	37,5%	0,6%	5	62,5%	1,4%	8	1%
Habilidades sociales y personales	47	56%	10,2%	37	44%	10,7%	84	10,4%
Idiomas	8	80%	1,7%	2	20%	0,6%	10	1,2%
Igualdad y prevención de violencia de género	63	43,4%	13,6%	82	56,6%	23,8%	145	18%
Informática y nuevas tecnologías	38	50%	8,2%	38	50%	11,0%	76	9,4%
Innovación y transformación	9	37,5%	1,9%	15	62,5%	4,3%	24	3%
Producción	50	58,1%	10,8%	36	41,9%	10,4%	86	10,7%
RRHH	36	46,2%	7,8%	42	53,8%	12,2%	78	9,7%
Seguridad y salud laboral	145	71,1%	31,4%	59	28,9%	17,1%	204	25,3%
Total	462	57,2%	100%	345	42,8%	100%	807	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de formación.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Aclaración: no incluye las personas beneficiarias según tipo de formación de Zona Norte, dado que no se disponía de los datos al respecto.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

En referencia a la gestión de la información, regulada en el PC-06.3, se pretende determinar en qué consiste el Plan General de Formación de Ilunion Servicios Industriales, el desarrollo y la implantación de proyectos formativos de alto estándar de calidad y, en última instancia, impulsar el desarrollo de las personas integrantes de la entidad a través de la formación inicial o continua.

En primer lugar, el objetivo principal de la **formación inicial** es el adecuado aprendizaje de las nuevas incorporaciones, para poder desenvolverse en su puesto de trabajo. De esta manera, las personas trabajadoras de nueva incorporación recibirán:

- La bienvenida a la empresa y explicación de su funcionamiento, por parte de la persona técnica de selección o de la unidad de apoyo.
- La formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- La formación presencial y técnica en el puesto de trabajo específico.

De esta manera, se garantizará la obtención de todos los conocimientos necesarios de las personas trabajadoras y la detección de necesidades formativas.

En segundo lugar, el principal objetivo de la **formación continua** es la obtención de una alta cualificación del personal y, por tanto, el reciclaje y actualización de sus conocimientos.

En algunos casos, será requisito el hecho de tener un mínimo de seis meses de antigüedad.

Las personas responsables de departamento o coordinadoras de proyectos, al final del año, deberán recopilar y analizar las necesidades formativas de las personas trabajadoras, trasladándolo al Departamento de Formación.

Plan general de formación

Dicho plan tiene carácter anual, contemplado en el Anexo F-06.3.7. En este se tienen en consideración las siguientes cuestiones, según personal de estructura o de producción.

Estructura

- La detección de necesidades formativas, a través de cuestionarios DNF, ubicados en el Anexo I – F-06.3.1. Estos están disponibles principalmente para personal de estructura y, de manera opcional, para el personal de producción. Las personas trabajadoras son informadas por parte de las personas responsables para que cumplimenten los cuestionarios a través de los cuales se van detectando necesidades formativas.
- Las solicitudes de formación no previstas en la detección de necesidades, siempre relacionadas con la mejora del rendimiento en el puesto de trabajo. Pueden solicitarse por parte de una persona trabajadora por petición propia o por decisión de su responsable. En estos casos se cumplimentará la ‘Solicitud de Formación’, ubicada en el Anexo III – F-06.3.3.

Producción

- Se prevén acciones en función de las necesidades de la empresa en cada momento: acuerdos sindicales, formación sectorial, etc. También se realizan encuestas de detección de necesidades al personal de producción.

Este plan cuenta con medidas de evaluación del impacto, a través de:

- Cuestionario de satisfacción, dirigido a las personas asistentes.
- Cuestionario de transferencia de conocimientos al puesto de trabajo, dirigido a las personas responsables de las y los asistentes, a cumplimentar transcurridos tres meses de la formación.

El Departamento de Formación recibirá las solicitudes oficiales por parte de las personas trabajadoras, para su aprobación. Asimismo, se encargará del seguimiento de la formación y el aprovechamiento de la misma.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y *focus groups*

Coincidiendo con el análisis documental, las personas entrevistadas afirman que anualmente, desde las Unidades de Apoyo, se realizan encuestas a la plantilla para que hagan peticiones y trasladen necesidades formativas sobre sus respectivos puestos de trabajo. Asimismo, también existe la posibilidad de realizar propuestas de formación a iniciativa individual, conformado todo ello el plan de formación anual.

En líneas generales, se percibe que la formación recibida por la plantilla es adecuada y suficiente para la correcta ejecución de los trabajos encomendados, así como para el reciclaje profesional y el desarrollo de nuevas habilidades y capacidades necesarias para potenciar el talento de la plantilla y garantizar entornos de trabajo innovadores y facilitadores del desarrollo profesional.

No obstante, dependiendo del centro de trabajo, la antigüedad o el puesto de ocupado, se percibe la formación más adaptada y asidua en unos enclaves que en otros. En este sentido, el personal con un mayor grado de responsabilidad parece recibir más formación, a priori.

En cuanto al tipo de formación recibida, destacan informática, logística, gestión del estrés y de personas con discapacidad. La formación en igualdad, según lo extraído a través de este análisis, se ha impartido a personas que estuvieron implicadas en el desarrollo de planes de igualdad anteriores. En estos casos, también se considera una formación útil que debería extenderse a la totalidad de la plantilla.

Aunque los planes de formación se consideran adecuados, se aprecia un deseo de ampliar las temáticas por parte de la plantilla entrevistada.

Normalmente, la formación se recibe fuera del horario de trabajo y las horas empleadas en ella se acumulan en la bolsa de horas de cada persona trabajadora para disfrutar de tiempo libre cuando se desee.

CONCLUSIONES

- En valores absolutos, la asistencia a acciones formativas mayoritaria corresponde a los hombres en comparación con las mujeres, con un grado de representatividad respectivo del 57,6% y 42,4%. Misma conclusión se obtiene en el estudio de las horas destinadas a la formación, cuya distribución en función del sexo presenta una falta de equidad en claro detrimento de las mujeres.
- Sin embargo, si se toma como referencia la plantilla total, las mujeres se forman más que los hombres. Las horas de formación por mujer son 4,41 mientras que en el caso de los hombres son 2,71 horas. Las mujeres se forman más que los hombres, sin embargo, ellos llegan a puestos de responsabilidad mayores.
- Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se decanta mayoritariamente por la formación presencial, representando el 98,8% de las acciones desarrolladas por la empresa. En términos de representatividad, la visibilidad de las mujeres es minoritaria en la modalidad presencial (42,2%) y superior en la tipología en línea (60%).
- La distribución de las personas beneficiarias de acciones de capacitación en la plantilla de la empresa resulta del siguiente modo: el 28,4% se formó mediante cursos referentes a habilidades sociales y personales; el 25,3% se instruyó en materia de seguridad y salud laboral; el 11,3% se capacitó sobre compras y logística; el 10,7% recibió formación sobre procesos productivos; el 9,7% se formó en el ámbito de recursos humanos; y el 9,4% mejoró sus habilidades en el manejo de herramientas ofimáticas. El resto de acciones formativas desprenden valores de escasa significación.
- En términos de representatividad de sexos, se observa que las mujeres fue el sexo mayoritario en las formaciones referentes a habilidades directivas (62,5%), innovación y transformación (62,5%), recursos humanos (53,8%) y habilidades sociales (52%). Los hombres, por su parte, ostentan clara mayoría representativa en las capacitaciones asociadas a comercio (100%), idiomas (80%), seguridad y salud laboral (71,1%) y compras y logística (68,1%). En este sentido, se aprecia que hombres y mujeres se forman en áreas tradicionalmente asignadas a sus respectivos sexos, lo que puede seguir perpetuando la masculinización y/o feminización de determinadas áreas de trabajo.
- La formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género es poco significativa, pudiendo concluirse la necesidad de reforzar este tipo de formaciones a la totalidad de la plantilla; puesto que solo se ha considerado adecuada en el caso del personal de RRHH e integrantes de la Comisión Negociadora.
- La formación se estructura en planes anuales y se solicitan las necesidades a la plantilla de forma anual. No obstante, no todo el personal percibe que está suficientemente formado, o solicita contenidos más variados.

5.2.4. Promoción profesional

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Las mujeres pueden encontrarse infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad y en los puestos técnicos cualificados. Una vía de acceso son las promociones por lo que es importante analizar la situación con el fin de identificar si existe un principio de igualdad para las promociones de las personas trabajadoras.
- ii. Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- iii. Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
- iv. En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 27. Promociones del último año por sexo

En 2020, se produjeron 89 promociones en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., cuyo sexo más representativo es aquel correspondiente a los hombres con un 66,3%, mientras que la visibilidad de las mujeres en los ascensos se ve reducida al 33,7%.

No obstante, si analizamos los datos a través del índice de ascensos sobre el total de la plantilla (n° de ascensos/ n° total de personas del mismo sexo en la plantilla); el resultado es mayor para las mujeres, siendo este del 0,13 por un 0,04 en el caso de los hombres. Porcentualmente los datos son similares, 4,16% para los hombres y 4,45% en el caso de las mujeres.

Hombres		Mujeres		Total	
N.º	%	N.º	%	N.º	%
59	66,3%	30	33,7%	89	100%

Tabla 28. Promociones del último año por sexo y nivel profesional

Respecto a las promociones llevadas a cabo en el pasado ejercicio desagregando la variable en función del nivel profesional de las personas ascendidas, se observa que la mayoría de éstas se produjeron hacia los niveles 2 y 3 (71,9%), correspondientes a mando intermedio y personal técnico, de un lado; y a personal encargado y técnico experto, de otro lado. En ambos escalafones profesionales, la representatividad de las mujeres es notablemente inferior en comparación a aquella alcanzada por los hombres. A pesar de que en el nivel 4 se promociona al mismo número de hombres que de mujeres, resulta un número poco significativo al tratarse solamente de 8 personas.

Nivel profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Nivel 1: Personal operario	7	58,3%	11,9%	5	41,7%	16,7%	12	13,5%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	21	67,7%	35,6%	10	32,3%	33,3%	31	34,8%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	24	73%	40,7%	9	27%	30%	33	37,1%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	4	50%	6,8%	4	50%	13,3%	8	9%
Nivel 5: Jefatura de departamento	3	60%	5,1%	2	40%	7%	5	5,6%
Nivel 6: Dirección general	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Aclaración: el nivel profesional es una recodificación de las variables referentes a las categorías profesionales según convenio, para presentar una perspectiva más global de la distribución de la plantilla en la empresa.

Tabla 29. Promociones del último año por sexo y categorías profesionales (de convenio)

La mayoría de las promociones que se produjeron en la empresa se concentran, en esencia, en dos categorías profesionales principalmente, a conocer: por un lado, el grupo III referente al personal técnico superior de nivel 1, el cual representa el 34,8% de los ascensos, habiendo beneficiado a 24 hombres y a 7 mujeres; por otro lado, el grupo III concerniente al personal técnico que representa el 33,7% de las promociones, siendo 20 hombres y 10 mujeres las personas ascendidas en su categoría laboral.

En términos de representatividad, de las ocho categorías en las cuales se produjo ascenso alguno, con la salvedad de los grupos relativos a técnico/a especialista (100% de las personas promocionadas fueron mujeres) y a personal titulado de nivel II (donde existe una equidad entre ambos sexos, pero solamente se trata de 8 personas), en las seis restantes el grado de visibilidad de los hombres es significativamente superior.

Categoría profesional	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Mando intermedio	1	100%	1,7%	0	0%	0%	1	1,1%
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	4	50%	6,8%	4	50%	13,3%	8	9%
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	3	60%	5,1%	2	40%	6,7%	5	5,6%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	24	77,4%	40,7%	7	22,6%	23,3%	31	34,8%
Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	20	66,7%	33,9%	10	33,3%	33,3%	30	33,7%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	6	54,5%	10,2%	5	45,5%	16,7%	11	12,4%
Técnico/a Especialista	0	0%	0%	2	100%	6,7%	2	2,2%
Operario/a de 2ª *	1	100%	1,7%	0	0%	0%	1	1,1%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 30. Promociones del último año por sexo y tipo de ascenso

Con relación al tipo de promoción, se identifica que el 74,1% de los ascensos consistieron, bien en una promoción retributiva, o bien supusieron, además de la mejora de la contraprestación por los servicios realizados, un ascenso en el puesto laboral.

En este sentido, se produjeron 35 promociones retributivas, de las cuales se beneficiaron 26 hombres (74,3%) y 9 mujeres (25,7%). Por su parte, en aquellos ascensos que conllevaron tanto una subida salarial como un ascenso hacia un puesto superior, se observa que el grado de representatividad de ambos sexos roza la equidad

dado que, de las 31 personas promocionadas, 17 fueron hombres (54,8%) y 14 mujeres (45,2%).

Si bien los valores absolutos de mujeres son significativamente inferiores respecto a los obtenidos para los hombres, cabe traer a colación que, en base a los datos resultantes, casi la mitad de las promociones que se llevaron a cabo en favor de éstas (14 de 30) supusieron una mejora en la remuneración, así como un ascenso laboral.

Tomando el caso de promoción retributiva/puesto superior en términos absolutos, sobre el total de hombres y mujeres, el índice de promoción resulta favorable a las mujeres siendo del 0,02 ascensos por mujer; mientras que en el caso de los hombres es del 0'012. Sin embargo, en el caso de promoción retributiva, este indicador es favorable a los hombres con un 0,018 por un 0'013 en el caso de las mujeres.

Tipo de ascenso	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Cambio funcional	14	66,7%	23,7 %	7	33,3 %	23,3%	21	23,6 %
Cambio puesto superior	2	100%	3,4%	0	0%	0%	2	2,2%
Promoción retributiva	26	74,3%	44,1 %	9	25,7 %	30%	35	39,3 %
Promoción retributiva/puesto superior	17	54,8%	28,8 %	14	45,2 %	46,7%	31	34,8 %
Total	59	66,3%	100%	30	33,7 %	100%	89	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de ascenso.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tablas 31 y 32. Promociones del último año por sexo y modalidad contractual

El 83,1% de las promociones que se produjeron en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se realizaron en favor de aquellas personas que disponían, bien de un contrato indefinido (42,7%); bien de un contrato de duración determinada (40,4%). Los contratos temporales, por su parte, representan el 16,9% de los ascensos. Independientemente del tipo de contrato que se analice, la representatividad de las mujeres es inferior de manera significativa.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Contrato indefinido	24	63,2%	40,7%	14	36,8%	46,7%	38	42,7%
Contrato de duración determinada	24	66,7%	40,7%	12	33,3%	40%	36	40,4%
Contrato temporal	11	73,3%	18,6%	4	26,7%	13,3%	15	16,9%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
100 - Indefinido / tiempo completo / ordinario	5	83,3%	8,5%	1	16,7%	3,3%	6	6,7%
109 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	15	65,2%	25,4%	8	34,8%	26,7%	23	25,8%
150 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / inicial	0	0%	0%	1	100%	3,3%	1	1,1%
189 - Indefinido / tiempo completo / transformación contrato temporal	4	50%	6,8%	4	50%	13,3%	8	9%
401 - Duración determinada / tiempo completo / obra o servicio determinado	16	66,7%	27,1%	8	33,3%	26,7%	24	27%
402 - Duración determinada / tiempo completo /eventual circunstancias de la producción	8	66,7%	13,6%	4	33,3%	13,3%	12	13,5%
430 - Temporal / tiempo completo / discapacidad	11	73,3%	18,6%	4	26,7%	13,3%	15	16,9%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 33. Promociones del último año por sexo y tipo de jornada

La totalidad de los ascensos que se produjeron en la empresa durante el ejercicio 2020 corresponden al tipo de jornada a tiempo completo, identificándose, en consonancia con lo expuesto en los apartados precedentes, una significativa infrarrepresentación de las mujeres (33,7%), en comparación al porcentaje obtenido para los hombres (66,3%).

No obstante, en términos absolutos (nº promociones del mismo sexo/total de personas del mismo sexo), el resultado está bastante equilibrado, siendo de 0'041 en el caso de las mujeres por el 0'048 para los hombres.

Tipo de jornada	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Tiempo completo	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%
Tiempo parcial	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 34. Promociones del último año por sexo y tramo de edad

En términos generales, la mayoría de las promociones se produjeron en los tramos que abarcan las edades de 30 a 49 años (74,1%).

Pormenorizadamente, en primer lugar se hallan las personas ascendidas cuya edad oscila entre 40 y 49 años, representando el 39,3% de las promociones; en segundo lugar, se sitúa la franja de 30 a 39 años, registrando un valor porcentual del 34,8%; en tercer lugar, se posiciona la cohorte de 18 a 29 años, alcanzando un 14,6% de representación; en cuarto lugar, se encuentra el tramo que abarca de los 55 a 59 años (7,9%); y, en última posición, se hallan las personas trabajadoras enmarcadas entre las edades de 50 a 54, con un porcentaje de visibilidad del 3,4%).

Destaca notablemente la ausencia de promociones en las mujeres para las edades comprendidas entre los 50 años en adelante, al tiempo que 10 hombres con edades abarcadas en dicha franja se beneficiaron de promoción alguna. En este sentido, se observan dificultades en la promoción para las mujeres a partir de los 40 años, agravándose conforme cumplen años.

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	8	61,5%	13,6%	5	38,5%	16,7%	13	14,6%
30-39	15	48,4%	25,4%	16	51,6%	53,3%	31	34,8%
40-49	26	74,3%	44,1%	9	25,7%	30%	35	39,3%
50-54	3	100%	5,1%	0	0%	0%	3	3,4%
55-59	7	100%	11,9%	0	0%	0%	7	7,9%
Total	59	66,3%	100%	30	33,7%	100%	89	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

De acuerdo con el Plan Director de Recursos Humanos, la directriz dada en cuanto a la promoción profesional es la de priorizar la promoción interna. En el caso de la zona Centro existe un documento expreso donde se detalla el proceso a seguir; entre cuyas directrices se indica que en igualdad de condiciones deberá darse prioridad al sexo menos representado.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y focus groups

La percepción mayoritaria de la plantilla es que se da prioridad a la promoción interna, y que, además, hay posibilidad de promoción profesional dentro de Ilunion Servicios Industriales. De hecho, la mayoría de las personas participantes en el diagnóstico cualitativo que tienen algún grado de responsabilidad, lo han adquirido promocionando desde puestos inferiores en los niveles de mando.

No obstante, se han percibido algunas diferencias entre la metodología que se sigue para la promoción profesional entre la zona Levante y las zonas Centro y Norte, la cual también se manifiesta en los resultados de los cuestionarios. Se percibe que el proceso normal es hacer públicas las vacantes disponibles de promoción interna a todo el personal a través de los tablones de anuncios, de forma que cualquier persona trabajadora puede presentar su candidatura que será valorada por el personal de RRHH responsable del proceso. Esta metodología se sigue en las zonas Centro y Norte, no obstante, según las personas participantes, en la zona de Levante no se publican de esta forma, o al menos, no les consta.

No constan unos criterios o habilidades específicas para promocionar dentro de la empresa, pero sí se percibe el valor otorgado al esfuerzo, compromiso y habilidades sociales. En definitiva, tener una buena actitud en el trabajo basada en valores que suponen un valor añadido más allá de la formación o habilidades profesionales determinadas.

Aunque se percibe que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción, la percepción de la plantilla coincide con los datos al afirmarse que los puestos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres. En este sentido, el principal argumento que se da no es la existencia de discriminación entre sexo en la promoción profesional; sino la carga familiar que soportan las mujeres más que los hombres, la cual las obliga, en muchas ocasiones, a decidir entre su carrera profesional y el cuidado de descendientes; y, por tanto, a no presentar sus candidaturas o bien rechazar un puesto que suponga más responsabilidad que, se percibe que conllevará una jornada laboral más extensa.

CONCLUSIONES

- Las promociones profesionales en términos globales pueden evidenciar una tendencia a favor de los hombres, ya que únicamente el 33,7% de las personas beneficiarias de algún tipo de ascenso han sido mujeres. No obstante, el dato sobre el total de la plantilla en personas del mismo sexo nos arroja otro resultado, siendo el índice de promoción mayor para las mujeres que para los hombres.
- En lo relativo al tipo de ascenso, se observa que el 74,1% de los producidos en la empresa supusieron bien una mejora retributiva o bien, junto al aumento de la contraprestación por los servicios realizados, una promoción en el escalafón laboral. Conviene resaltar que en aquellos ascensos que conllevaron tanto una subida salarial como de categoría profesional encontramos que la representatividad de ambos sexos roza tímidamente la equidad.
- Respecto al tipo de contrato y jornada, se observa: por un lado, que la mayoría de ascensos se produjeron en los contratos indefinidos o de duración determinada (registrando ambas modalidades contractuales porcentajes similares, 42,7%); por otro lado, la totalidad de las promociones correspondieron a la jornada a tiempo completo. El análisis contractual y de jornadas ponen de manifiesto una mayor visibilidad de los hombres respecto a las mujeres como se indicó previamente.
- Los datos ponen de manifiesto que las mujeres a partir de los 40 años tienen especiales dificultades para promocionar; lo que coincide con edades en las que, en caso de tener descendencia, requiere una especial atención por parte de las personas progenitoras; especialmente en el caso de las madres debido a los roles culturalmente establecidos.
- En cuanto a la publicación de las vacantes para promocionar, se observa cierto desequilibrio según la zona que es conveniente unificar. Por otro lado, la plantilla no parece conocer claramente los criterios que permiten promocionar.

- Existen posibilidades de realizar una carrera profesional dentro de Ilunion Servicios Industriales.

5.2.5. Condiciones de trabajo

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Se examina la Política de contratación y condiciones de trabajo. Se analizan los procesos principales de la gestión de los recursos humanos en relación con las condiciones laborales de hombre y mujeres, evaluando la existencia o no de prácticas discriminatorias, si se fomenta la contratación de la mujer en igualdad de condiciones que los hombres, así como la distribución del absentismo y su principal origen.
- ii. El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:
 - Jornada de trabajo.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
 - Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
 - Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
 - Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
 - Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
 - Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
 - Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
 - Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
 - Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
 - Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

DIAGNÓSTICO

Nota sobre datos de turnicidad: dado que la recolección de información no es homogénea en todas zonas, se han elaborado los datos y porcentajes de la forma más ajustada a la realidad posible, atendiendo a las limitaciones existentes. El periodo tomado en cuenta va desde el 1 de enero de 2020 al 26 de febrero de 2021.

Diagnóstico cuantitativo

Tablas 35 y 36. Personas empleadas por sexo y modalidad contractual

En 2020, más de la mitad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., desarrollaban sus funciones en virtud de contrato indefinido (51,6%), siendo las tres diferentes sub categorías de contratación indefinida más empleadas las siguientes: indefinido a tiempo completo/transformación a tiempo parcial (código 109), registrándose cifras absolutas de 753; indefinido a tiempo completo/ordinario (código 100), 176 en términos absolutos; e indefinido a tiempo completo/transformación contrato temporal (código 189), 106. Además, como puede apreciarse en los datos de la tabla 35, las mujeres están más afectadas por la temporalidad.

La mitad de contratos restantes se distribuyen de manera similar entre contratos temporales (25%) y aquellos de duración determinada (23,4%). En el primero de ellos destaca la contratación temporal de personas con discapacidad a tiempo completo (código 430) con valores absolutos registrados de 515, lo que puede esconder cierta precariedad contractual hacia este tipo de personas. Respecto a la contratación de duración temporal, cabe traer a colación los 414 contratos que fueron firmados por razón de obra y servicio.

En cuanto a la contratación indefinida, el 73,6% de contratos de la modalidad 109 corresponden a hombres, mientras que el 26,4% pertenecen a mujeres; de lo que se concluye que las mujeres padecen una situación de mayor inestabilidad que los hombres.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Contrato indefinido	752	69,7%	53,1%	327	30,3%	48,5%	1.079	51,6%
Contrato de duración determinada	313	64%	22,1%	176	36%	26,1%	489	23,4%
Contrato temporal	351	67,2%	24,8%	171	32,8%	25,4%	522	25%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
100 - Indefinido / tiempo completo / ordinario	109	61,9%	7,7%	67	38,1%	9,9%	176	8,4%
109 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	554	73,6%	39,1%	199	26,4%	29,5%	753	36%
139 - Indefinido / tiempo completo / discapacidad / transformación contrato temporal	0	0%	0%	1	100%	0,1%	1	0,05%
150 - Indefinido / tiempo completo / fomento contratación indefinida / inicial	18	64,3%	1,3%	10	35,7%	1,5%	28	1,3%
189 - Indefinido / tiempo completo / transformación contrato temporal	59	55,7%	4,2%	47	44,3%	7%	106	5,1%
209 - Indefinido / tiempo parcial / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	0	0%	0%	2	100%	0,3%	2	0,1%
250 - Indefinido / tiempo parcial / fomento	0	0%	0%	1	100%	0,1%	1	0,05%

contratación indefinida / inicial								
289 - Indefinido / tiempo parcial / transformación contrato temporal	1	100%	0,1%	0	0%	0%	1	0,05%
309 - Indefinido / fijo discontinuo / fomento contratación indefinida / transformación contrato temporal	2	100%	0,1%	0	0%	0%	2	0,1%
350 - Indefinido / fijo discontinuo / transformación contrato temporal	8	100%	0,6%	0	0%	0%	8	0,4%
389 - Indefinido / fijo discontinuo / transformación contrato temporal	1	100%	0,1%	0	0%	0%	1	0,05%
401 - Duración determinada / tiempo completo / obra o servicio determinado	270	65,2%	19,1%	144	34,8%	21,4%	414	19,8%
402 - Duración determinada / tiempo completo / eventual circunstancias de la producción	33	54,1%	2,3%	28	45,9%	4,2%	61	2,9%
410 - Duración determinada / tiempo completo / interinidad	9	75%	0,6%	3	25%	0,4%	12	0,6%
430 - Temporal / tiempo completo / discapacidad	346	67,2%	24,4%	169	32,8%	25,1%	515	24,6%
501 - Duración determinada / tiempo parcial / obra o servicio determinado	0	0%	0%	1	100%	0,1%	1	0,05%
502 - Duración determinada / tiempo parcial / eventual circunstancias de la producción	1	100%	0,1%	0	0%	0%	1	0,05%

530 - Temporal / tiempo parcial / discapacidad	2	100%	0,1%	0	0%	0%	2	0,1%
540 - Temporal / tiempo parcial / fomento contratación indefinida	3	60%	0,2%	2	40%	0,3%	5	0,2%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 37. Personas empleadas por sexo y tipo de jornada

Mayoritariamente, las personas contratadas en la empresa realizaban su jornada laboral a tiempo completo (99,4%), tanto hombres (99,5%) como mujeres (99,1%). La parcialidad en la jornada de trabajo desprende resultados de escasa significación (0,6%).

En términos de representatividad de sexos, se observa una notable disparidad en la jornada a tiempo completo, mientras que en la parcialidad hombres y mujeres obtienen resultados similares.

Tipo de jornada	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Tiempo completo	1.409	67,8%	99,5%	668	32,2%	99,1%	2.077	99,4%
Tiempo parcial	7	53,8%	0,5%	6	46,2%	0,9%	13	0,6%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tablas 38 y 39. Personas empleadas por sexo, modalidad contractual y nivel profesional

En lo relativo al cruce de variables entre sexo, tipo de contratación y nivel profesional, se observa que:

1. En relación con los contratos indefinidos, el 81% se producen en el nivel profesional 1 referente al personal operario, seguido del nivel 2 correspondiente al escalafón de mando intermedio y personal técnico senior (9,2%) y nivel 3 relativo al personal encargado y técnico experto (5,4%). El 4,4% restante de la

contratación indefinida, se distribuye entre los niveles 4 (jefatura de área), 5 (jefatura de departamento) y 6 (dirección general). Se observa una notable disparidad de sexos en todos los niveles profesionales, a excepción del nivel 4, concerniente a jefatura de área, donde se observa más mujeres que hombres (66,7%).

2. Respecto a la contratación por duración determinada, se observa que la mayoría de este tipo de relaciones contractuales se dan en el primer nivel profesional (personal operario) con un porcentaje del 89,4%; seguido del nivel 2, relativo a mando intermedio, (7,6%) y, con valores más residuales, el nivel 3 (personal encargado) y 4 (jefatura de área), con índices de representación del 2% y 1% respectivamente. Se identifica nuevamente la diferencia entre sexos en términos de representatividad.

3. En lo referente a los contratos temporales, se respeta la tendencia delineada en las otras dos modalidades contractuales, en la medida que el grueso de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se sitúa en el nivel 1 de personal operario (96,2%) y, conforme se avanza hacia los niveles de mayor nivel y, por ende, mayor responsabilidad, el número de personas empleadas se reduce de forma considerable. En este caso, la representatividad de sexo mayoritaria para los niveles 2, 3, y 4 corresponde a las mujeres, con un 54,5%, 62,5% y 100% respectivamente.

Nivel profesional	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Nivel 1: Personal operario	629	245	874	283	154	437	343	159	502
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	68	31	99	21	16	37	5	6	11
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	30	28	58	5	5	10	3	5	8
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	7	14	21	4	1	5	0	1	1

Nivel 5: Jefatura de departamento	12	8	20	0	0	0	0	0	0
Nivel 6: Dirección general	6	1	7	0	0	0	0	0	0
Total	752	327	1.079	313	176	489	351	171	522

Nivel profesional	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Nivel 1: Personal operario	72%	28%	81%	64,8%	35,2%	89,4%	68,3%	31,7%	96,2%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	68,7%	31,3%	9,2%	56,8%	43,2%	7,6%	45,5%	54,5%	2,1%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	51,7%	48,3%	5,4%	50%	50%	2%	37,5%	62,5%	1,5%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	33,3%	66,7%	1,9%	80%	20%	1%	0%	100%	0,2%
Nivel 5: Jefatura de departamento	60%	40%	1,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Nivel 6: Dirección general	85,7%	14,3%	0,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	69,7%	30,3%	100%	64%	36%	100%	67,2%	32,8%	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

Tablas 40 y 41. Personas empleadas por sexo, modalidad contractual y categorías profesionales (de convenios)

Atendiendo al cruce de variables entre sexo, tipo de contratación y categoría profesional según convenio, se observa que:

1. En relación con los contratos indefinidos, el 81% se producen, bien en la categoría profesional de grupo III de personal técnico auxiliar, o bien en aquella correspondiente a operador/a de 2ª. En términos de representatividad de sexos, se observa que la mujer tiene un mayor grado de visibilidad en aquellos puestos laborales cuyos valores absolutos son reducidos como serían los supuestos de técnico/a especialista (donde 15 mujeres representan el 75% de las personas empleadas en dicha categoría); titulación de grado medio (hallándose una sola mujer contratada); y oficial 2º de administración (en la cual 2 de 3 personas son mujeres).
2. Respecto a la contratación por duración determinada, se observa que la mayoría de la plantilla vinculada a la empresa mediante este tipo de relación contractual se sitúa en la categoría profesional de grupo III técnico auxiliar (81,6%), donde el 64,7% son hombres y el 35,3% son mujeres.
3. En lo referente a los contratos temporales, se respeta la tendencia delineada en las otras dos modalidades contractuales, en la medida que el grueso de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se sitúa en las categorías profesionales de grupo III técnico auxiliar u operador/a 2ª, cuya suma de ambas representa el 96,2% del total.

Categoría profesional	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Dirección General	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefatura de Administración	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Jefatura de Producción	3	1	4	0	0	0	0	0	0
Mando Intermedio	9	2	11	0	0	0	0	0	0
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	7	14	21	4	1	5	0	1	1
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	12	8	20	0	0	0	0	0	0
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	23	10	33	4	0	4	2	1	3
Técnico/a Especialista	5	15	20	0	3	3	0	1	1

Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	59	29	88	21	16	37	5	6	11
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	395	179	574	258	141	399	221	105	326
Titulación de Grado Medio	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Oficial 2º de Administración	1	2	3	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Administración	1	0	1	0	1	1	1	3	4
Auxiliar de Servicios Generales	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Operador/a 2ª	234	66	300	25	13	38	122	54	176
Total	752	327	1.079	313	176	489	351	171	522

Categoría profesional	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Dirección General	100%	0%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Jefatura de Administración	100%	0%	0,2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Jefatura de Producción	75%	25%	0,4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mando Intermedio	81,8%	18,2%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	33,3%	66,7%	1,9%	80%	20%	1%	0%	100%	0,2%
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	60%	40%	1,9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	69,7%	30,3%	3,1%	100%	0%	0,8%	66,7%	33,3%	0,6%
Técnico/a Especialista	25%	75%	1,9%	0%	100%	0,6%	0%	100%	0,2%
Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	67%	33%	8,2%	56,8%	43,2%	7,6%	45,5%	54,5%	2,1%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	68,8%	31,2%	53,2%	64,7%	35,3%	81,6%	67,8%	32,2%	62,5%
Titulación de Grado Medio	0%	100%	0,1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Oficial 2º de Administración	33,3%	66,7%	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Auxiliar de Administración	100%	0%	0,1%	0%	100%	0,2%	25%	75%	0,8%
Auxiliar de Servicios Generales	0%	0%	0%	50%	50%	0,4%	0%	0%	0%
Operador/a 2ª	78%	22%	27,8%	65,8%	34,2%	7,8%	69,3%	30,7%	33,7%
Total	69,7%	30,3%	100%	64%	36%	100%	67,2%	32,8%	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

Tablas 42 y 43. Personas empleadas por sexo, tipo de jornada y nivel profesional

En lo relativo al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y nivel profesional, se observa que:

1. La mayoría de las personas que trabajan para Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., realizan sus funciones encuadradas en el nivel 1 concerniente a personal operario bajo la modalidad de jornada a tiempo completo (86,8%). A continuación, en segundo y tercer lugar, se hallan los niveles profesionales 2 y 3, correspondientes a mando intermedio y personal encargado respectivamente con valores porcentuales del 7% y 3,6%. En las últimas posiciones se encuentran los niveles 4, 5 y 6 que representan, en suma, el 2,6% de las personas que trabajan a tiempo completo.
2. Por su parte, únicamente el 0,6% de la plantilla se encuentra a tiempo parcial, enmarcándose la mayoría de este personal en el nivel 1 referente al personal operario (76,6%).
3. Si tomamos como referencia la totalidad de la plantilla de ambos sexos, y a pesar de que los datos de parcialidad son pequeños, se observa que esta afecta más a las mujeres con un índice del 0'0089 por el 0'0049 para los hombres. (Nº de personas contratación parcial mismo sexo/totalidad de la plantilla mismo sexo).

Nivel profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Nivel 1: Personal operario	1.249	554	1.803	6	4	10
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	93	52	145	1	1	2
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	38	37	75	0	1	1
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	11	16	27	0	0	0
Nivel 5: Jefatura de departamento	12	8	20	0	0	0
Nivel 6: Dirección general	6	1	7	0	0	0
Total	1.409	668	2.077	7	6	13

Nivel profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%	%	%	%
Nivel 1: Personal operario	69,3%	30,7%	86,8%	60%	40%	76,9%
Nivel 2: Mando intermedio y personal técnico senior	64,1%	35,9%	7%	50%	50%	15,4%
Nivel 3: Personal encargado y técnico experto I	50,7%	49,3%	3,6%	0%	100%	7,7%
Nivel 4: Jefatura de área y personal experto	40,7%	59,3%	1,3%	0%	0%	0%
Nivel 5: Jefatura de departamento	60%	40%	1%	0%	0%	0%
Nivel 6: Dirección general	85,7%	14,3%	0,3%	0%	0%	0%
Total	67,8%	32,2%	100%	53,8%	46,2%	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel profesional.

** Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

Tablas 44 y 45. Personas empleadas por sexo, tipo de jornada y categorías profesionales (de convenios)

Atendiendo al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y categoría profesional, se observa que:

1. En lo relativo a la jornada a tiempo completo, la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa se concentran en las categorías profesionales de grupo III correspondiente a personal técnico auxiliar (62,4%) y de operador/a 2ª (24,4%). La suma de ambas categorías profesionales pone de manifiesto que el 86,8% del total de la plantilla que trabaja a tiempo completo en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se encuadra en dichas categorías. En términos de representatividad de sexos se vislumbra que las mujeres tienen mayor grado de visibilidad en aquellos puestos cuyas cifras absolutas y porcentuales son significativamente inferiores como sería el supuesto de las categorías profesionales de: titulado/a de grado medio (100%); técnico/a especialista (78,3%); oficial 2º de administración (66,7%); auxiliar de administración (66,7%); y personal titulado de nivel II (59,3%). En el resto de categorías, la representación mayoritaria la ostentan los hombres.
2. Por su parte, únicamente el 0,6% de la plantilla se encuentra a tiempo parcial, enmarcándose la mayoría de este personal en la categoría de operador/a 2ª con un 61,5%, seguida del grupo II de personal técnico/a y III referente al personal

técnico auxiliar, ambos con valores porcentuales del 15,4%. La mayoría de personal bajo este tipo de jornada son los hombres, con valores ligeramente superiores registrados por las mujeres, 53,8% frente a 37,5%.

Categoría profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Dirección General	1	0	1	0	0	0
Jefatura de Administración	2	0	2	0	0	0
Jefatura de Producción	3	1	4	0	0	0
Mando Intermedio	9	2	11	0	0	0
Gr. II Pers. Tit. Nivel II	11	16	27	0	0	0
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	12	8	20	0	0	0
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	29	11	40	0	0	0
Técnico/a Especialista	5	18	23	0	1	1
Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	84	50	134	1	1	2
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	873	424	1.297	1	1	2
Titulación de Grado Medio	0	1	1	0	0	0
Oficial 2º de Administración	1	2	3	0	0	0
Auxiliar de Administración	2	4	6	0	0	0
Auxiliar de Servicios Generales	1	1	2	0	0	0
Operador/a 2ª	376	130	506	5	3	8
Total	1.409	668	2.077	7	6	13

Categoría profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Dirección General	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Jefatura de Administración	100%	0%	0,1%	0%	0%	0%
Jefatura de Producción	75%	25%	0,2%	0%	0%	0%
Mando Intermedio	81,8%	18,2%	0,5%	0%	0%	0%

Gr. II Pers. Tit. Nivel II	40,7%	59,3%	1,3%	0%	0%	0%
Gr. II Pers. Tit. Nivel III	60%	40%	1%	0%	0%	0%
Gr. III Pers. Téc. Sup. Nivel I	72,5%	27,5%	1,9%	0%	0%	0%
Técnico/a Especialista	21,7%	78,3%	1,1%	0,0%	100%	7,7%
Gr. III Pers. Téc. Técnico/a	62,7%	37,3%	6,5%	50%	50%	15,4%
Gr. III Pers. Téc. Téc. Aux.	67,3%	32,7%	62,4%	50%	50%	15,4%
Titulación de Grado Medio	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Oficial 2º de Administración	33,3%	66,7%	0,1%	0%	0%	0%
Auxiliar de Administración	33,3%	66,7%	0,3%	0%	0%	0%
Auxiliar de Servicios Generales	50%	50%	0,1%	0%	0%	0%
Operador/a 2ª	74,3%	25,7%	24,4%	62,5%	37,5%	61,5%
Total	67,8%	32,2%	100%	53,8%	46,2%	100%

* Porcentaje sobre la misma categoría profesional.

** Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

Tablas 46 y 47. Personas empleadas por sexo, modalidad contractual y edad

En lo relativo al cruce de variables entre sexo, modalidad contractual y edad, se observa que:

1. En relación con la distribución de los contratos indefinidos en función del tramo de edad, se observa que la mayoría de la contratación de naturaleza indefinida se produce en la franja de edad que comprende desde los 40 a los 49 años (38,2%), seguida, por valores porcentuales similares, de las cohortes de 30 a 39 (19,4%), de 50 a 54 (16,3%), y de 55 a 59 (14,7%). Destaca el grupo de edad de 18 a 29, donde la tasa de representatividad se ubica en 4,5% y que, comparada con las tipologías de contratos de duración determinada o temporal, es bastante reducida. Véase que, para este tramo de edad, en la duración determinada y temporal se alcanzan porcentajes del 17,4% y 15,1 respectivamente. Se identifica, por tanto, cierta precarización para el personal más joven de la empresa.
2. Respecto a la contratación por duración determinada, la plantilla se distribuye atendiendo a la siguiente manera: las personas de entre 40 y 49 años son las más representativas (32,9%), seguida de las franjas de edad relativas a 30-39 años (21,9%) y a 18-29 años (17,4%).
3. En lo referente a los contratos temporales, se respeta la misma tendencia de la contratación anterior, de modo que la mayoría de personas en plantilla se sitúan en el tramo de edad de entre 40 y 49 años (37,9%), seguida de las cohortes correspondientes a 30-39 años (20,5%) y a 18-29 años (15,1%).

4. Independientemente de la modalidad contractual, se observa que el número de personas contratadas en Ilunion Servicios Industriales aumenta notable y progresivamente desde los 18 a los 49 años, mientras que, a partir de los 50 años en adelante, se reduce el número de personas en plantilla. La representatividad de sexos en la práctica totalidad de los supuestos es superior en los hombres, a excepción de la franja de edad de 65 años y más.

Tramo de edad	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
18-29	28	21	49	43	42	85	52	27	79
30-39	139	70	209	72	35	107	67	40	107
40-49	280	132	412	100	61	161	126	72	198
50-54	131	45	176	49	19	68	57	19	76
55-59	113	46	159	35	12	47	39	10	49
60-64	60	11	71	14	6	20	10	2	12
65 y más	1	2	3	0	1	1	0	1	1
Total	752	327	1.079	313	176	489	351	171	522

Tramo de edad	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
18-29	57,1%	42,9%	4,5%	50,6%	49,4%	17,4%	65,8%	34,2%	15,1%
30-39	66,5%	33,5%	19,4%	67,3%	32,7%	21,9%	62,6%	37,4%	20,5%
40-49	68%	32%	38,2%	62,1%	37,9%	32,9%	63,6%	36,4%	37,9%
50-54	74,4%	25,6%	16,3%	72,1%	27,9%	13,9%	75%	25%	14,6%
55-59	71,1%	28,9%	14,7%	74,5%	25,5%	9,6%	79,6%	20,4%	9,4%
60-64	84,5%	15,5%	6,6%	70%	30%	4,1%	83,3%	16,7%	2,3%
65 y más	33,3%	66,7%	0,3%	0%	100%	0,2%	0%	100%	0,2%
Total	69,7%	30,3%	100%	64%	36%	100%	67,2%	32,8%	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad

** Porcentaje sobre la misma modalidad contractual.

Tablas 48 y 49. Personas empleadas por sexo, tipo de jornada y edad

Atendiendo al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y edad, se observa que:

1. En relación a la jornada completa, la mayoría de personas empleadas bajo esta modalidad de jornada se hallan en el tramo de edad de 40 a 49 años (36,9%), seguida por las cohortes de edad 30 a 39 (20,3%), de 50 a 54 (15,4%), y de 55 a 59 (12,3%).
2. En relación con la jornada parcial, el grueso de la plantilla se encuentra en la franja de edad de 60 en adelante (39,5%). A continuación, se hallan las cohortes de edad de 40 a 49 (30,8%) y 30 a 39 (15,4%) estrechamente vinculado a la atención y cuidado de menores a cargo.

Tramo de edad	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
18-29	122	90	212	1	0	1
30-39	276	145	421	2	0	2
40-49	505	262	767	1	3	4
50-54	237	82	319	0	1	1
55-59	187	68	255	0	0	0
60-64	81	18	99	3	1	4
65 y más	1	3	4	0	1	1
Total	1.409	668	2.077	7	6	13

Tramo de edad	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%*	%*	%**	%*	%*	%**
18-29	57,5%	42,5%	10,2%	100%	0%	7,7%
30-39	65,6%	34,4%	20,3%	100%	0%	15,4%
40-49	65,8%	34,2%	36,9%	25%	75%	30,8%
50-54	74,3%	25,7%	15,4%	0%	100%	7,7%
55-59	73,3%	26,7%	12,3%	0%	0%	0%
60-64	81,8%	18,2%	4,8%	75%	25%	30,8%
65 y más	25%	75%	0,2%	0%	100%	7,7%
Total	67,8%	32,2%	100%	53,8%	46,2%	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.

** Porcentaje sobre el mismo tipo de jornada.

Tabla 50. Bajas por incapacidad temporal según sexo y motivo de la baja.

La mayoría de las bajas laborales se producen debido a enfermedades no laborales, seguido de las bajas por cuarentenas provocadas por la pandemia de la COVID-19. Siendo en el caso de enfermedad no laboral mayor en el caso de las mujeres que de los hombres.

Si se analizan los datos por sexo tomando la totalidad de la plantilla, las diferencias se agrandan, siendo las mujeres quienes más padecen las bajas laborales. En este sentido, el número de bajas por cada hombre es de 0,99, mientras que en el caso de las mujeres es de 1,03.

Bajas por incapacidad temporal	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Accidente / enfermedad profesional	144	68,3%	10,2%	67	31,7%	9,6%	211	10%
Enfermedad / epidemia	291	70%	20,7%	125	30%	17,9%	416	19,8%
Enfermedad no laboral	971	65,8%	69%	505	34,2%	72,5%	1.476	70,1%
Incapacidad temporal no laboral	2	100%	0,1%	0	0%	0%	2	0,1%
Total	1.408	66,9%	100%	697	33,1%	100%	2.105	100%

* Porcentaje sobre la misma tipología de baja.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 51. Distribución de la plantilla en Zona Levante por sexo y turnicidad

La mayoría de la plantilla al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., en el centro ubicado en Zona Levante realizan sus cometidos profesionales en una jornada rotativa que comprende turnos de mañana, tarde o noche (58,6%), o bien únicamente jornadas matutinas y vespertinas (25,4%). Únicamente el 16% de la plantilla lleva a cabo su jornada laboral en turno de mañana.

Destaca el significativo número de mujeres que trabaja en el turno de mañana en la empresa en comparación a los resultados desprendidos por parte de los hombres. Véase que, únicamente el 11,6% de los hombres contratados realiza sus tareas en turno de mañana, mientras que el 27% de las mujeres disponen de una jornada matutina. Esta tendencia está estrechamente vinculada a las tareas de cuidado de ascendientes y/o descendientes tradicionalmente atribuidas a las mujeres en el sistema actual.

Turno	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%*
Mañana	47	51,6%	11,6%	44	48,4%	27%	91	16%
Rotativo (Mañana / Tarde)	102	70,8%	25,2%	42	29,2%	25,8%	144	25,4%
Rotativo (Mañana / Tarde / Noche)	255	76,8%	63,1%	77	23,2%	47,2%	332	58,6%
Total	404	71,3%	100%	163	28,7%	100%	567	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de turno.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tablas 52 y 53. Distribución de la plantilla en zona Levante por sexo, tipo de discapacidad y turnicidad

En relación con el turno de mañana, se observa que la mayoría de las personas empleadas por la empresa tienen una discapacidad de tipo física (59,8%), seguida de las personas sin discapacidad (20,7%). A continuación, se encuentran las personas trabajadoras con discapacidad sensorial auditiva (12%), psíquica (6,9%) y sensorial visual (1,1%).

Destaca la mayor representatividad de las mujeres con discapacidad sensorial auditiva con un 90,9%. Los hombres, por su parte, son el sexo mayoritario en la tipología de discapacidad física (61,8%).

En relación con los turnos rotativos, con independencia de cuál se analice, el grueso de la plantilla que realiza sus cometidos bajo esta modalidad laboral tiene una discapacidad reconocida de tipo física o psíquica, representando más del 75% de las personas empleadas. Atendiendo a la representatividad de los sexos, se observa que los valores porcentuales alcanzados por las mujeres difieren significativamente de aquellos obtenidos por los hombres, siendo el sexo de las mujeres el más infrarrepresentado.

Tipo de discapacidad	Mañana			Rotativo (M/T)			Rotativo (M/T/N)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Física	34	21	55	69	27	96	155	37	192
Psíquica	3	3	6	20	7	27	44	17	61
Sensorial auditiva	1	10	11	8	4	12	20	8	28
Sensorial visual	0	1	1	0	0	0	6	2	8
Sin discapacidad	9	10	19	5	4	9	30	13	43
Total	47	45	92	102	42	144	255	77	332

Tipo de discapacidad	Mañana			Rotativo (M/T)			Rotativo (M/T/N)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%*	%*	%**	%*	%*	%**	%*	%*	%**
Física	61,8%	38,2%	59,8%	71,9%	28,1%	66,7%	80,7%	19,3%	57,8%
Psíquica	50%	50%	6,5%	74,1%	25,9%	18,8%	72,1%	27,9%	18,4%
Sensorial auditiva	9,1%	90,9%	12%	66,7%	33,3%	8,3%	71,4%	28,6%	8,4%
Sensorial visual	0%	100%	1,1%	0%	0%	0%	75%	25%	2,4%
Sin discapacidad	47,4%	52,6%	20,7%	55,6%	44,4%	6,3%	69,8%	30,2%	13%
Total	51,1%	48,9%	100%	70,8%	29,2%	100%	76,8%	23,2%	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el mismo turno.

Tabla 54. Distribución de la plantilla en Zona Norte por sexo y turnicidad

Del mismo modo que ocurre en el centro ubicado en Levante, la mayoría de las personas al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., en el centro ubicado en Zona Norte realizan sus cometidos profesionales en una jornada de carácter rotativo (58,1%), de las cuales el 71,8% son hombres y el 28,2% son mujeres.

Con resultados parejos en términos de representatividad, se encuentra el personal que trabaja en turno de noche (16,9%), seguido de cerca por aquellas personas que realizan sus funciones en turno exclusivo de fin de semana (14%) o de mañana (10,9%). En todas ellas, el grado de visibilidad de las mujeres es significativamente inferior al de los hombres.

A diferencia de la tendencia descrita en Zona Levante, el estudio de cada uno de los sexos por separado en función del turno asignado no permite concluir situación alguna de discriminación, donde alguno de los dos sexos sea contratado para trabajar en algún turno específico; dándose porcentajes similares por sexo.

Turno	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%*
Mañana	45	71,4%	11,1%	18	28,6%	10,2%	63	10,9%
Tarde	1	100%	0,2%	0	0%	0%	1	0,2%
Noche	63	64,3%	15,6%	35	35,7%	19,9%	98	16,9%
Rotativo***	242	71,8%	59,9%	95	28,2%	54%	337	58,1%
Turno fin de semana	53	65,4%	13,1%	28	34,6%	15,9%	81	14%
Total	404	69,7%	100%	176	30,3%	100%	580	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de turno.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

*** Incluye turnos rotativos mañana-tarde, mañana-tarde-noche.

Tablas 55 y 56. Distribución de la plantilla en Zona Norte por sexo, tipo de discapacidad y turnicidad

En el centro situado en Zona Norte destaca significativamente la mayor representatividad de las personas con discapacidad, especialmente aquellas con diversidad de tipo física o psíquica, en los turnos de noche, rotativos y fin de semana. Las personas con discapacidad física y psíquica en estas tipologías de turnos laborales representan más del 75% de la plantilla.

Así mismo, la representatividad de las personas sin discapacidad alcanza su máximo nivel de representatividad en los turnos de mañana (31,7%), al tiempo que sus valores porcentuales se reducen significativamente en el resto de modalidades: fin de semana, 11,1%; noche, 8,2%; y rotativo, 6,8%.

Detrás de esta tendencia puede hallarse cierta situación discriminatoria para las personas con discapacidad, relegándoles a puestos vinculados a horarios nocturnos, de carácter rotativo y/o de fin de semana, que dificulten la conciliación de su vida laboral y personal; que también puede venir por el tipo de puesto que ocupan.

Tipo de discapacidad	Mañana			Tarde			Noche			Rotativo			Fin de semana		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Física	23	6	29	1	0	1	37	21	58	145	44	189	30	13	43
Psíquica	6	1	7	0	0	0	19	5	24	50	31	81	13	8	21
Sensorial auditiva	5	1	6	0	0	0	2	5	7	20	9	29	5	1	6
Sensorial visual	1	0	1	0	0	0	0	1	1	11	4	15	1	1	2
Sin discapacidad	10	10	20	0	0	0	5	3	8	16	7	23	4	5	9
Total	45	18	63	1	0	1	63	35	98	242	95	337	53	28	81

Tipo de discapacidad	Mañana			Tarde			Noche			Rotativo			Fin de semana		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%*	%*	%**	%*	%*	%**	%*	%*	%**	%*	%*	%**	%*	%*	%**
Física	79,3%	20,7%	46%	100%	0%	100%	63,8%	36,2%	59,2%	76,7%	23,3%	56,1%	69,8%	30,2%	53,1%
Psíquica	85,7%	14,3%	11,1%	0%	0%	0%	79,2%	20,8%	24,5%	61,7%	38,3%	24%	61,9%	38,1%	25,9%
Sensorial auditiva	83,3%	16,7%	9,5%	0%	0%	0%	28,6%	71,4%	7,1%	69%	31%	8,6%	83,3%	16,7%	7,4%
Sensorial visual	100%	0%	1,6%	0%	0%	0%	0%	100%	1,0%	73,3%	26,7%	4,5%	50%	50%	2,5%
Sin discapacidad	50%	50%	31,7%	0%	0%	0%	62,5%	37,5%	8,2%	69,6%	30,4%	6,8%	44,4%	55,6%	11,1%
Total	71,4%	28,6%	100%	100%	0%	100%	64,3%	35,7%	100%	71,8%	28,2%	100%	65,4%	34,6%	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el mismo turno.

Tabla 57. Distribución de la plantilla en Zona Centro por sexo y turnicidad

Siguiendo la misma tendencia trazada en los centros localizados en Levante y Galicia, la mayoría de las personas al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., en el centro ubicado en Zona Centro realizan sus cometidos profesionales en una jornada de carácter rotativo (93%), de las cuales el 66,4% son hombres y el 33,6% son mujeres.

Por su parte, las personas empleadas en turno de mañana y tarde obtienen resultados significativamente inferiores, con un 5,9% y 1,1% respectivamente.

Del mismo modo que ocurre en el centro de Zona Levante, destaca el mayor número de mujeres que trabaja en turno de mañana en comparación con los resultados desprendidos por parte de los hombres.

Véase que, el 4,3% de los hombres contratados realiza sus tareas en turno de mañana, mientras que este valor porcentual asciende al 8,9% en el caso de las mujeres. Esta tendencia, como se indicó previamente, puede estar estrechamente vinculada a las tareas de cuidado de ascendientes y/o descendientes tradicionalmente atribuidas a las mujeres.

Turno	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%*
Mañana	23	47,9%	4,3%	25	52,1%	8,9%	48	5,9%
Tarde	8	88,9%	1,5%	1	11,1%	0,4%	9	1,1%
Rotativo(M/T)	506	66,4%	94,2%	256	33,6%	90,8%	762	93%
Total	537	65,6%	100%	282	34,4%	100%	819	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de turno.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tablas 58 y 59. Distribución de la plantilla en Zona Centro por sexo, tipo de discapacidad y turnicidad

La mayoría de la plantilla, con independencia de tener discapacidad o no, se encuadra en los turnos de carácter rotativo, siendo los grupos de personal con discapacidad física y psíquica los más representativos con un 44,4% y 34,9% respectivamente.

Misma conclusión de obtiene para los turnos de mañana, donde las personas con estas tipologías de discapacidad alcanzan grados de visibilidad del 39,6% en el caso de personas con discapacidad física y del 41,9% para el supuesto de personas con discapacidad psíquica.

En términos de representatividad de sexos, a excepción de las personas con discapacidad física en turnos de mañana y sin discapacidad que ejercen sus cometidos en turnos rotativos, las mujeres se hallan infrarrepresentadas en las diferentes tipologías de discapacidad.

Tipo de discapacidad	Mañana			Tarde			Rotativo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Física	6	13	19	2	0	2	239	99	338
Psíquica	12	8	20	2	1	3	178	88	266
Sensorial auditiva	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Sensorial visual	5	0	5	4	0	4	52	30	82
Sin discapacidad	0	4	4	0	0	0	36	38	74
Total	23	25	48	8	1	9	506	256	762

Tipo de discapacidad	Mañana			Tarde			Rotativo		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	%*	%*	%**	%*	%*	%**	%*	%*	%**
Física	31,6%	68,4%	39,6%	100%	0%	22,2%	70,7%	29,3%	44,4%
Psíquica	60%	40%	41,7%	66,7%	33,3%	33,3%	66,9%	33,1%	34,9%
Sensorial auditiva	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0,3%
Sensorial visual	100%	0%	10,4%	100%	0%	44,5%	63,4%	36,6%	10,8%
Sin discapacidad	0%	100%	8,3%	0%	0%	0%	48,6%	51,4%	9,7%
Total	47,9%	52,1%	100%	88,9%	11,1%	100,0%	66,4%	33,6%	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el mismo turno.

Diagnóstico cualitativo

1. Información extraída a través de entrevistas personales y *focus groups*.

El ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos, debido a la naturaleza de la actividad industrial que se desarrolla y el personal con discapacidad que se emplea en ella; es un área de riguroso cumplimiento en la empresa. En este sentido, se hace un gran esfuerzo por adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de cada persona trabajadora. Se realiza un reconocimiento médico a toda la plantilla de forma anual, con el objetivo de ir adaptando continuamente los puestos a las nuevas necesidades detectadas. Aunque no siempre es una tarea sencilla, que puede conllevar tiempo ajustar; sí se reconoce el esfuerzo de la empresa en este ámbito para mejorar el bienestar de las personas en aras de un desarrollo de tareas cómodo, satisfactorio y saludable.

En cuanto a los horarios de trabajo, es diferente entre el personal que trabaja en planta y el que trabaja en oficinas. El primero trabaja a turnos de mañana y tarde, y algunos también de noche. El factor que suele determinar el tipo de turno, sobre todo las noches; suele ser el tipo de discapacidad. AL tratarse se turnos rotativos la planificación se

conoce con suficiente antelación y apenas sufre alteraciones; y en el caso de sufrirlas, se avisa con antelación suficiente.

Por el contrario, el personal de oficinas trabaja con un horario partido que oscila aproximadamente entre las 08:00 h las 17:00h.

Según las opiniones recogidas, los horarios son adecuados y permiten conciliar con otros aspectos de la vida diaria.

Las jornadas de trabajo se desarrollan de lunes a viernes, ajustando las horas de convenio con algunos sábados de forma puntual que quedan establecidos en el calendario laboral pactado entre la empresa y la parte social.

Los ritmos de trabajo varían dependiendo de los centros, trabajos a desarrollar y puestos a ocupar. No obstante, se perciben ritmos altos y en los puestos de responsabilidad, cierto estrés por acumulación de tareas.

Existe unanimidad en la afirmación de que las personas con discapacidad trabajan a un mismo ritmo que las personas que no la tienen; que resultan igual de productivas e incluso más. No obstante, y sobre todo entre el personal de operario y con discapacidad física, esos ritmos generan cierto cansancio y agotamiento físico al final de la jornada, sobre todo en puestos que requieren el manejo de materiales pesados. Así se manifiesta también en los cuestionarios realizados a la plantilla, lo que puede crear un ambiente de trabajo dificultoso.

Por lo que respecta al clima laboral, en las personas entrevistadas se percibe como normal, en líneas generales. Ahora bien, a la luz del apartado de comentarios en los cuestionarios es importante señalar que muchos de ellos perciben el clima laboral como regular o malo. Esto se percibe sobre todo entre el personal operario, que denuncia ciertos malos modos o mal trato por parte sus responsables directos.

Además, en determinados centros, sobre todo en plantas de mayor dimensión; se percibe poca relación entre el personal de planta y de oficinas. Se trata de un aspecto que parece reproducirse tanto en plantas de Ilunion como en las de los clientes.

En este ámbito cabe destacar la labor realizada por las Unidades de Apoyo, áreas que la totalidad de la plantilla valora muy positivamente como personal dinamizador de la actividad, recurso ante cualquier problemática que pueda surgir a las personas trabajadoras; así como enlace de comunicación con otros ámbitos de la empresa.

CONCLUSIONES

- Contemplando la naturaleza del tipo de contrato (esto es, indefinido, de duración determinada o temporal), se identifica una situación de desigualdad entre sexos, donde siete de cada diez contratos indefinidos se realizan en favor de los hombres y donde, además, la representatividad de las mujeres, aunque siempre menor que la masculina, se incrementa conforme nos aproximamos a los contratos de duración determinada y temporales. Véase que la visibilidad de las mujeres pasa del 30,3% en los contratos indefinidos al 36% en aquellos de duración determinada y al 32,8 en aquellos de índole temporal.

- En lo concerniente al tipo de jornada, se reitera una falta de equidad entre sexos dado que las jornadas a tiempo completo son copadas por los hombres en su mayoría (67,8% de representatividad), al tiempo que la representación de las mujeres aumenta en las jornadas caracterizadas por su parcialidad (46,2% de visibilidad) que, probablemente, acarreen una remuneración inferior.
- Con relación al cruce de variables entre tipo de contrato y modalidad contractual con nivel y categorías profesionales, los resultados obtenidos no desprenden cambios significativos respecto la tendencia manifestada en los dos párrafos precedentes, así como en el epígrafe segundo (clasificación profesional), conviniendo resaltar que la representatividad del género femenino alcanza valores porcentuales superiores al de los hombres en aquellos estamentos de la empresa donde el número de personas empleadas es reducido y, por ende, menos representativos.
- La mayoría de las personas empleadas se concentran en la franja de edad que comprende desde los 40 a los 49 años, seguida, de las cohortes de 30 a 39 años y de 18 a 29 años.
- En relación con las jornadas de trabajo, aquella correspondiente a tiempo completo predomina sobre la parcial. En la primera de ellas, la mayoría de personas empleadas se hallan en el tramo de edad de 40 a 49 años, seguida por las cohortes de edad 30 a 39, de 50 a 54 y de 55 a 59. Por su parte, en la jornada parcial, el grueso de la plantilla se encuentra en la franja de edad de 60 en adelante, probablemente a causa de contratos de prejubilación.
- La contratación temporal supone un total de 1.675 contratos, entendiendo que se corresponden con personal que cuanta con una antigüedad menor a los 3 años. En este sentido, y relacionando este dato con los datos de antigüedad, se comprueba que 1.442 personas cuentan con una antigüedad menor a los 4 años; unas cifras muy aproximadas que coinciden con la política de contratación de la empresa consistente en incorporar el nuevo personal a través de contratos temporales. No obstante, también induce a concluir que se da una alta rotación de personal operario.
- El clima laboral se percibe de forma desigual entre la plantilla. Entre el personal operario se considera adecuado salvo cuando se trata de relaciones con sus responsables directos, ya que se han puesto de manifiesto reiteradas faltas de respeto o malos modos. Entre el personal de estructura no se tiene esa percepción, en este caso el ambiente de trabajo queda más determinado por los niveles de estrés que se soportan.

Por otro lado, y al respecto de las relaciones entre la plantilla, se detecta falta de contacto y trato más directo entre el personal operario y el personal directivo; que podría ayudar a poner en perspectiva las demandas del personal y mejorar el clima laboral en la base de la estructura del personal.
- El índice de bajas es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres, siendo el principal motivo en ambos casos la enfermedad no laboral. Conviene introducir medidas encaminadas a conocer esta diferencia y motivos más concretos de este tipo de bajas.

- En los centros situados en Levante y Centro, las mujeres son mayoría en las jornadas de mañana, lo que evidencia la tendencia de que siguen siendo las mujeres quienes más concilian con las responsabilidades familiares.
- Las personas con discapacidad presentan mayores porcentajes de representación en los turnos rotativos, sobre todo en la zona Norte.

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

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Comprobar si existen medidas de conciliación para que las personas trabajadoras puedan atender sus obligaciones personales, laborales. Se analizará la corresponsabilidad en la atención de las obligaciones familiares a través del disfrute de las reducciones de jornadas y excedencias por guarda legal de hombres y mujeres.
- ii. Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos
- iii. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- iv. Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- v. Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 51. Permisos y/o excedencias del último año por sexo

En 2020, Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., concedió un total de 466 permisos y/o excedencias, de las cuales el 71,5% fueron otorgadas en favor de hombres y el 29,5% para las mujeres.

Analizando el dato en términos globales, resulta un indicador de 0'23 permisos y excedencias por cada hombre en plantilla, por un 0'19 en el caso de las mujeres.

Permisos y excedencias	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
	333	71,5%	133	29,5%	466

Tabla 60. Permisos y/o excedencias por sexo y tipo de discapacidad

De los 466 permisos y/o excedencias concedidas en el ejercicio anterior, el 87,9% se otorgaron a personas con discapacidad y el 12,1% restante a personas sin discapacidad.

Atendiendo al tipo de discapacidad de la persona en cuestión, se observa que, de conformidad con los datos generales de la plantilla, la mayoría de los permisos y/o excedencias se concedieron a personas con discapacidad física (51,9%), distribuyéndose la mitad restante entre la plantilla con discapacidad psíquica (24,9%), sensorial auditiva (9,2%) y sensorial visual (1,9%).

En otro orden, en términos de representatividad de sexos, se observa una disparidad bastante acuciada en detrimento de las mujeres, con la salvedad de la plantilla con discapacidad sensorial auditiva en la cual se roza la equidad.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	194	80,2%	58,3%	48	19,8%	36,1%	242	51,9%
Psíquica	73	62,9%	21,9%	43	37,1%	32,3%	116	24,9%
Sensorial auditiva	22	51,2%	6,6%	21	48,8%	15,8%	43	9,2%
Sensorial visual	6	66,7%	1,8%	3	33,3%	2,3%	9	1,9%
Sin discapacidad	38	67,9%	11,4%	18	32,1%	13,5%	56	12,1%
Total	333	71,5%	100%	133	28,5%	100%	466	100%

* Porcentaje sobre el mismo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 61. Total de días concedidos en permisos y/o excedencias del último año por sexo

En 2020, el personal de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se benefició de 5.343 días de permisos y/o excedencias, siendo la tasa de representatividad de las mujeres superior al de los hombres, 56% frente a 44%. En el caso de las mujeres, resulta un indicador de 4,44 días de permisos y excedencias por mujer, mientras que en el caso de los hombres es de 1,65 días.

Días de permisos y excedencias	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	N.º
	2.349	44%	2.994	56%	5.343

Tabla 62. Duración media en días de los permisos y/o excedencias del último año por sexo

En 2020, la duración promedio de los días concedidos por razón de permiso y/o excedencia asciende a 11. El sexo que ha disfrutado de un mayor número de días de permiso y/o excedencia corresponde a las mujeres con una media de 23 días. Los hombres, por su parte, se han beneficiado de un promedio de 7 días en el pasado año.

Duración media de permisos y excedencias	Hombres	Mujeres	Promedio general
	N.º	N.º	N.º
	7	23	11

Tablas 63 y 64. Permisos y/o excedencias del último año por sexo y tipo

En el ejercicio anterior, la mayoría de los permisos y/o excedencias concedidas se trataron de ausencias no remuneradas (58,6%), donde el sexo más representativo corresponde a los hombres con un 82,4%. Por su parte, las mujeres tienen una tasa de visibilidad del 17,6% con un valor absoluto de 48.

Seguidamente, se encuentran los permisos no retribuidos (126 personas, de las cuales el 59,5% son hombres y el 40,5% son mujeres) y por nacimiento y cuidado del menor (51 personas, de las cuales el 62,7% son hombres y el 37,3% son mujeres)

En los últimos lugares se hallan la excedencia por riesgo durante el embarazo (12 mujeres) y aquella por motivo de lactancia (4 personas beneficiarias, siendo el 75% mujeres y el 25% hombres).

Tomando el valor absoluto de hombres y mujeres de la plantilla junto con el dato de permisos por nacimiento y cuidado del menor, los datos por sexo siguen siendo mayores en el caso de las mujeres, con un índice de 1,14 permisos en el caso de las mujeres por 0,09 en el de los hombres.

Resulta llamativo el hecho de que fueron 32 hombres los que solicitaron permiso por nacimiento y cuidado menores, pero tan solo 1 solicitó el permiso por lactancia.

Tipo de permisos y excedencias	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Ausencia no remunerada	225	82,4%	67,6%	48	17,6%	36,1%	273	58,6%
Lactancia	1	25%	0,3%	3	75%	2,3%	4	0,9%
Permiso por nacimiento y cuidado del menor	32	62,7%	9,6%	19	37,3%	14,3%	51	10,9%
Permiso no retribuido	75	59,5%	22,5%	51	40,5%	38,3%	126	27%
Riesgo durante el embarazo	0	0%	0%	12	100%	9%	12	2,6%
Total	333	71,5%	100%	133	28,5%	100%	466	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de permiso y excedencia.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tipo de permisos y excedencias	Hombres		Mujeres	
	Total	Índice	Total	Índice
Ausencia no remunerada	225	0,67	48	0,36
Lactancia	1	0,003	3	0,022
Permiso por nacimiento y cuidado del menor	32	0,096	19	0,14
Permiso no retribuido	75	0,22	51	0,38
Riesgo durante el embarazo	0	0	12	0,09
Total	333	-	133	-

Índice: nº de personas que solicitan cada tipología de permiso entre el total de personas del mismo sexo que solicitan permisos y excedencias.

Tabla 65. Permisos y/o excedencias del último por sexo y tramo de edad

En 2020, la mayoría de los permisos y/o excedencias en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se concedieron en los rangos de edad de 30 a 49 años, representando ambos el 65,4% sobre el total.

A continuación, se hallan las edades comprendidas entre 18 a 29 años y de 50 a 54 años, con valores porcentuales de 14,4% y 9,7% respectivamente. En últimas posiciones, las cohortes que abarcan las edades de 55 en adelante con una representación del 10,5%.

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	48	71,6%	14,4%	19	28,4%	14,3%	67	14,4%
30-39	104	65,8%	31,2%	54	34,2%	40,6%	158	33,9%
40-49	104	70,7%	31,2%	43	29,3%	32,3%	147	31,5%
50-54	32	71,1%	9,6%	13	28,9%	9,8%	45	9,7%
55-59	40	95,2%	12%	2	4,8%	1,5%	42	9%
60-64	5	71,4%	1,5%	2	28,6%	1,5%	7	1,5%
Total	333	71,5%	100%	133	28,5%	100%	466	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 66. Representatividad de sexo por tipo de excedencia

En 2020, en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U. se concedieron un total de 11 excedencias, de las cuales el 10 fueron de tipo voluntario (80% hombres y 20% mujeres) y 1 concernió al cuidado de hijos/as (una única mujer).

Tipo de excedencia	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Excedencia voluntaria	8	80%	100%	2	20%	66,7%	10	90,9%
Excedencia cuidado de hijos/as	0	0%	0%	1	100%	33,3%	1	9,1%
Total	8	72,7%	100%	3	27,3%	100%	11	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de excedencia.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 67. Representatividad de sexo por tipo de discapacidad y excedencia

En el ejercicio anterior, el 63,7% de las excedencias fueron concedidas a personas con discapacidad, de las cuales 5 de ellas tenían una discapacidad de tipo físico (60% hombres y 40% mujeres) y 2 de naturaleza psíquica (100% hombres).

Por su parte, las personas sin discapacidad que se beneficiaron de alguna excedencia representan el 36,3%, siendo 3 hombres y 1 mujer.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	3	60,0%	37,5%	2	40,0%	66,7%	5	45,5%
Psíquica	2	100,0%	25,0%	0	0,0%	0,0%	2	18,2%
Sin discapacidad	3	75,0%	37,5%	1	25,0%	33,3%	4	36,3%
Total	8	72,7%	100,0%	3	27,3%	100,0%	11	100,0%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 68. Representatividad de sexo por tipo de variación de jornada

En el último año, 17 personas al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., dispusieron de una variación de jornada, la mayoría de ellas se realizó por motivo de guarda legal (88,2%), siendo las mujeres el sexo con mayor representatividad con un valor porcentual del 86,7%.

Las reducciones de jornada por cuidado familiar representan únicamente el 11,8% del total, habiéndose acogido a las mismas dos hombres.

Tipo de variación de jornada	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Reducción jornada cuidado familiar	2	100%	50%	0	0%	0%	2	11,8%
Reducción jornada guarda legal	2	13,3%	50%	13	86,7%	100%	15	88,2%
Total	4	23,5%	100%	13	76,5%	100%	17	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de variación de jornada.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 69. Representatividad de sexo por tipo de discapacidad y variación de jornada

En 2020, la mayoría de las reducciones de jornada se concedieron a personas con discapacidad (16 sobre 17, 94,1%), de las cuales 12 tenían discapacidad física (33,3% hombres y 66,7% mujeres), 2 de índole psíquica (dos mujeres) y 2 de tipo sensorial auditivo (dos mujeres). Sólo una mujer sin discapacidad se acogió a una reducción de jornada.

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	Núm.	%*	%**	Núm.	%*	%**	Núm.	%
Física	4	33,3%	100%	8	66,7%	61,5%	12	70,6%
Psíquica	0	0%	0%	2	100%	15,4%	2	11,8%
Sensorial auditiva	0	0%	0%	2	100%	15,4%	2	11,8%
Sin discapacidad	0	0%	0%	1	100%	7,7%	1	5,9%
Total	4	23,5%	100%	13	76,5%	100%	17	100%

* Porcentaje sobre el mismo tipo de discapacidad.

** Porcentaje sobre el mismo sexo.

Tabla 70. Distribución de plantilla por sexo y número de descendientes

El grueso de la plantilla (75,8%) no tiene ningún descendiente, cuya representatividad conforme al sexo se distribuye de manera desigual entre hombres y mujeres, con una visibilidad del 68,1% y 31,9% respectivamente.

El 11,2% de las personas empleadas están a cargo del cuidado de 2 descendientes (64,3% hombres y 35,7% mujeres), mientras que el 9,9% lleva a cabo la manutención de un único descendiente (65,5% hombres y 34,5% mujeres). Sólo el 3% de del personal tiene 3 o más descendientes (63,5% hombres y 36,4% mujeres).

Número de descendientes	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
1	135	65,5%	9,5%	71	34,5%	10,5%	206	9,9%
2	151	64,3%	10,7%	84	35,7%	12,5%	235	11,2%
3	43	81,1%	3%	10	18,9%	1,5%	53	2,5%
Más de 3	7	63,6%	0,5%	4	36,4%	0,6%	11	0,5%
Ninguno	1.080	68,1%	76,3%	505	31,9%	74,9%	1.585	75,8%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo número de descendientes.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

Política de conciliación

Ante la importancia de la conciliación en Ilunion Servicios Industriales, se ha elaborado el 'Anexo II Política de conciliación'.

Las medidas que se pueden adoptar serán supervisadas por cada departamento que conforma la entidad. Éstas serán aplicables indistintamente a mujeres y a hombres, aunque se tendrá mayor sensibilidad en caso de personas trabajadoras con hijas/os pequeñas/os y/o personas que no puedan valerse por sí mismas.

Cualquier persona trabajadora que requiere una medida de conciliación, deberá solicitarlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos, especificando su necesidad y las justificaciones que la acrediten.

Si la respuesta no fuera la esperada, la persona empleada puede recurrir ante la Dirección en un plazo de 3 días, el mismo plazo que tiene Dirección para resolver la cuestión de forma definitiva.

A continuación, se especifican medidas de conciliación que Ilunion Servicios Industriales ha implementado en sus instalaciones:

- La distribución de la jornada laboral, pudiendo acogerse las personas trabajadoras a: reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, prescripción médica, formación reglada u otros casos excepcionales que serán valorados.
- El permiso no retribuido por un periodo de tiempo acordado entre la persona trabajadora y la empresa.
- La creación de una bolsa de horas, a compensar mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
- El cambio entre semana de los turnos en determinados días.
- La obtención de permisos remunerados para asistir a exámenes.
- La recepción de subvención por parte de la empresa para gastos de guardería.

Todas ellas con su respectivo procedimiento justificativo.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y *focus groups*

Los horarios de trabajo de la plantilla varían dependiendo del puesto ocupado, sobre todo dependiendo de si se trabaja en estructura o en planta. Mientras que en estructura/oficinas el personal trabaja mayoritariamente en jornada partida; en planta se trabaja a turno americano de mañanas, tardes y, dependiendo del centro de trabajo y/o necesidades de la producción, también se trabaja en turno de noche.

Existe una bolsa de 20 horas anuales para asistencia a médicos y otros permisos. Éstos normalmente se solicitan a la persona responsable mediante un formulario con una antelación suficiente, sobre todo en el caso de personas que trabajan a turnos. En cualquier caso, no se han detectado problemas en la autorización de cualquier tipo de permiso, existiendo flexibilidad en este sentido.

En líneas generales, la empresa facilita la conciliación de la plantilla, y ésta percibe que desde el diseño del I Plan de Igualdad, ha mejorado durante el año en el que ha estado vigente.

Se percibe que la conciliación es más fácil en los horarios a turnos y menores grados de responsabilidad. Conforme se adquieren más responsabilidades o se promociona a cargos superiores, la exigencia y el compromiso es mayor, por tanto, a pesar de que la empresa facilita la conciliación, es difícil.

Se facilitan cambios de horarios y/o turnos en función de la situación personal y familiar que permitan un mejor ejercicio corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.

CONCLUSIONES

- Sobre la cifra total de permisos y/o excedencias concedidas por Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se reconoce una desemejanza entre el número de hombres y mujeres beneficiarias de las mismas, tanto en cuanto los hombres representan el 71,5% de los permisos concedidos, mientras que las mujeres únicamente el 29,5%.
- Si acudimos al total de días disfrutados en virtud de dichos permisos y/o excedencias, se observa que el grado de representatividad de las mujeres aumenta al 56% y su duración media alcanza los 23 días. Los hombres a pesar de ser mayores en número en el total de permisos y/o excedencias concedidas, en términos cualitativos de días disfrutados, su visibilidad es menor y de manera muy acuciada. Las mujeres han solicitado una media de 4,44 días anuales, mientras que, en el caso de los hombres, este dato cae a 1,65 días.
- En cuanto a la tipología de los permisos concedidos, se comprueba que las mujeres tienen índices mayores en los permisos por lactancia, nacimiento y/o cuidado de menores; mientras que los hombres superan a las mujeres en cuanto a ausencias no remuneradas y permisos no retribuidos. Este dato es bastante clarificador, confirmando que las mujeres soportan una mayor carga en el cuidado de descendientes, y por tanto, solicitan más este tipo de permisos.
- Atendiendo a las franjas de edad, la mayoría de los permisos y/o excedencias en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se concedieron en los rangos de edad de 30 a 49 años, representando ambos el 65,4% sobre el total; coincidiendo esta franja de edad con la crianza de descendientes.
- En relación con el número de descendientes, la mayoría de la plantilla de la empresa expone no tener ningún/a descendiente (75,8%). El 25,1% de las mujeres de la plantilla tienen descendientes, mientras que en el caso de los hombres son el 23,7%. Destaca que, siendo porcentajes muy similares, las medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de menores sean solicitadas en mayor medida por las mujeres.
- En la documentación analizada se habla de la conciliación de la vida familiar y laboral; pero no de la personal. Siendo que el 75% de la plantilla no tiene descendientes, es necesario potenciar la conciliación de las personas con cargas de cuidados familiares.
- Las reducciones de jornada por guarda legal, son en su mayoría solicitadas por mujeres, siendo un total de 13 por 2 en el caso de los hombres. Este dato muestra claramente que son las mujeres, en su mayoría quienes soportan el cuidado familiar.
- En el caso de las excedencias voluntarias las solicitan más hombres que mujeres, 8 frente a 2.

5.2.7. Infrarrepresentación femenina

5.2.8.

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Analizar en qué ámbitos de la empresa las mujeres no están suficientemente representadas: áreas, departamentos, niveles o puestos, incluidos los órganos directivos y puestos de responsabilidad. Observar si existe paridad en la representatividad o si se detectan puestos, niveles o departamentos feminizados o masculinizados.
- ii. El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:
 - La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
 - La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
 - En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.
 - Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.
 - En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 71. Representatividad de sexo último año

En el pasado ejercicio, la representatividad de sexo en Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., es mayoritaria en el supuesto de los hombres en comparación con los porcentajes registrados por las mujeres, 67,8% frente a 32,2%.

Hombres		Mujeres		Total
N.º	%	N.º	%	
1.416	67,8%	674	32,2%	2.090

Tabla 72. Evolución de la representatividad de sexo en los últimos tres años (2018-2020)

Analizando la evolución de la representatividad de sexo en los últimos tres años, se percibe que el número de mujeres contratadas aumenta progresivamente conforme nos aproximamos a la actualidad, pasando de 508 en 2018 a 674 en 2020.

Siendo cierto lo anterior, se percibe, a su vez, una ligera minoración respecto en su paridad con los hombres, en la medida que el porcentaje de representación de las mujeres en la plantilla de la empresa se reduce del 33,2% al 32,2%, debiéndose ello a la mayor incorporación de hombres que de mujeres en dichos ejercicios.

Año	Hombres		Mujeres		Total
	N.º	%	N.º	%	
2020	1.416	67,8%	674	32,2%	2.090
2019	1.167	67,5%	562	32,5%	1.729
2018	1.023	66,8%	508	33,2%	1.531

Tabla 73. Representatividad de sexo por tipo de discapacidad

De las 2.090 personas que conforman la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., el 86,7% tienen discapacidad reconocida, mientras que el 13,3% de la misma no se tratan de personal con discapacidad.

Atendiendo a la representatividad de sexos, se observa que, con independencia de la tipología de discapacidad, las mujeres obtienen resultados de visibilidad significativamente inferiores a los hombres. Únicamente se alcanza una cuasi paridad en el marco de la plantilla sin discapacidad (52,7% hombres y 47,3% mujeres).

Tipo de discapacidad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Física	750	73,4%	53%	272	26,6%	40,4%	1.022	48,9%
Psíquica	361	65,6%	25,5%	189	34,4%	28%	550	26,3%
Sensorial auditiva	110	64,7%	7,8%	60	35,3%	8,9%	170	8,1%
Sensorial visual	48	69,6%	3,4%	21	30,4%	3,1%	69	3,3%
Sin discapacidad	147	52,7%	10,4%	132	47,3%	19,6%	279	13,3%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo grupo de personal.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 74. Representatividad de sexo por zona

La representatividad de las mujeres, independientemente del centro de trabajo (zona Levante, Centro o Norte), es inferior a aquella correspondiente a los hombres.

La mayor disparidad entre hombres y mujeres se encuentra en la zona de Levante (71,3% hombres y 28,7% mujeres), seguida de cerca por el área Norte donde sólo 3 de cada 10 personas que constituyen la plantilla son mujeres. Resultados similares se obtienen para zona Centro, si bien la representatividad de las mujeres en la plantilla mejora ligeramente alcanzando el 35,4% de representación.

Atendiendo a ambos sexos por separado, se observa que el 50% de las mujeres que forman parte de la empresa se hallan en zona Centro, mientras que la mitad restante se distribuye de forma prácticamente equitativa entre el área de Levante y de Galicia (24,2% y 25,7% respectivamente). Supuesto análogo se produce en el caso de los hombres, donde el grueso del plantel masculino se encuentra en zona Centro (43,6%), al tiempo que en el área de Levante y de Galicia sus valores porcentuales merodean el 28%.

Centros	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Zona Levante	404	71,3%	28,5%	163	28,7%	24,2%	567	27,1%
Zona Centro	617	64,6%	43,6%	338	35,4%	50,1%	955	45,7%
Zona Norte	395	69,5%	27,9%	173	30,5%	25,7%	568	27,2%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo centro de trabajo.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 75. Representatividad de sexo por tramos de edad

La mayoría de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., se encuentra en las cohortes de edad comprendidas entre los 40 y los 49 años (36,9%), siendo el sexo más representativo el de los hombres frente a las mujeres, 65,6% y 34,4% respectivamente.

Seguidamente, representando el 27,5% de la plantilla de la empresa, se sitúa el intervalo correspondiente a las personas de edad entre 50-59 años, donde, al igual que en tramo anterior, el sexo más representativo corresponde a los hombres. A continuación, se halla la franja de edad que oscila de los 30 a los 39 años, formando parte de la misma el 20,2% de las personas trabajadoras, de las cuales el 65,7% son hombres y el 34,3% son mujeres.

En las últimas posiciones, ordenadas de mayor a menor representatividad, se observan los grupos de edad de 18-29 (10,2%) y de 60 años en adelante (5,1%).

Tramo de edad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
18-29	123	57,7%	8,7%	90	42,3%	13,4%	213	10,2%
30-39	278	65,7%	19,6%	145	34,3%	21,5%	423	20,2%
40-49	506	65,6%	35,7%	265	34,4%	39,3%	771	36,9%
50-54	237	74,1%	16,7%	83	25,9%	12,3%	320	15,3%
55-59	187	73,3%	13,2%	68	26,7%	10,1%	255	12,2%
60-64	84	81,6%	5,9%	19	18,4%	2,8%	103	4,9%
65 y más	1	20%	0,1%	4	80%	0,6%	5	0,2%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo tramo de edad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 76. Edad media de la plantilla por sexo

La edad media de la plantilla empleada en el ejercicio 2020 es de 44 años, siendo el promedio ligeramente inferior para las mujeres en comparación con los hombres, 42,7 y 44,8 respectivamente.

Hombres	Mujeres	Total
44,8	42,7	44

Tablas 77 y 78. Representatividad de sexo desagregada por los años de antigüedad en la empresa

La mayoría de la plantilla al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., (63%) cuentan con una antigüedad en la empresa de entre 0 a 9 años, siendo la antigüedad promedio de 5 años, tanto en mujeres como en hombres. Del análisis de los datos se desprende un significativo desequilibrio representativo en detrimento de la mujer ya que, con independencia del tramo de antigüedad que se analice, sus niveles porcentuales de representatividad son bastante inferiores a los registrados por los hombres.

Las diferencias más acuciadas se encuentran en las franjas de antigüedad de 5 a 9 años y de 25 a 29 años, obteniéndose resultados muy dispares entre mujeres y hombres de 26,8% frente a 73,2% y 28,6% frente a 71,4%.

Antigüedad promedio	
Total	5
Hombres	5
Mujeres	5

Antigüedad	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
Menos de 1 año	327	61%	23,1%	209	39%	31%	536	25,6%
De 1 a 4 años	643	71%	45,4%	263	29%	39%	906	43,3%
De 5 a 9 años	301	73,2%	21,3%	110	26,8%	16,3%	411	19,7%
De 10 a 14 años	57	62%	4%	35	38%	5,2%	92	4,4%
De 15 a 19 años	43	63,2%	3%	25	36,8%	3,7%	68	3,3%
De 20 a 24 años	40	57,1%	2,8%	30	42,9%	4,5%	70	3,3%
De 25 a 29 años	5	71,4%	0,4%	2	28,6%	0,3%	7	0,3%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre la misma antigüedad.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Tabla 79. Representatividad de sexo por nivel de estudios finalizados

La mayoría de las personas trabajadoras han alcanzado el nivel de estudios de EGB o graduado escolar (67,6%), seguida de aquellas que finalizaron su educación en

bachillerato o BUP (11,1%). Por su parte, un 7,2% de la plantilla no logró finalizar sus estudios, siendo 103 hombres y 48 mujeres.

Si analizan los datos resultantes, se observa que la representatividad de las mujeres se incrementa y, por ende, supera aquella correspondiente a la de los hombres, conforme aumenta el nivel educativo finalizado.

En este sentido, la visibilidad de las mujeres es superior en relación con la de los hombres en aquellos estudios superiores correspondientes a diplomatura o ingeniería técnica (52,4%-47,6%), licenciatura o ingeniería superior (56,9%-43,1%) y grado universitario (83,3%-16,7%).

Si analizamos los datos teniendo en cuenta los estudios de diplomatura y superiores por sexo, se muestra claramente que las mujeres tienen mucha más formación que los hombres; el 6,82% de las mujeres empleadas en Ilunion tiene estudios universitarios y superiores por un 2,4% de los hombres.

Nivel de estudios	Hombres			Mujeres			Total	
	N.º	%*	%**	N.º	%*	%**	N.º	%
EGB / graduado escolar	1.002	71%	70,8%	410	29%	60,8%	1.412	67,6%
ESO	50	66,7%	3,5%	25	33,3%	3,7%	75	3,6%
Bachillerato / BUP	155	66,8%	10,9%	77	33,2%	11,4%	232	11,1%
FP I / ciclo grado medio	18	56,3%	1,3%	14	43,8%	2,1%	32	1,5%
FP II / ciclo grado superior	54	50%	3,8%	54	50%	8%	108	5,2%
Diplomatura / Ingeniería técnica	10	47,6%	0,7%	11	52,4%	1,6%	21	1%
Licenciatura / Ingeniería superior	22	43,1%	1,6%	29	56,9%	4,3%	51	2,4%
Grado universitario	1	16,7%	0,1%	5	83,3%	0,7%	6	0,3%
Máster / Postgrado	1	50%	0,1%	1	50%	0,1%	2	0,1%
F. complementaria	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Sin estudios	103	68,2%	7,3%	48	31,8%	7,1%	151	7,2%
Total	1.416	67,8%	100%	674	32,2%	100%	2.090	100%

* Porcentaje sobre el mismo nivel de estudios.

** Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

Diagnóstico cualitativo

1. Información extraída a través de entrevistas personales y focus groups

La percepción general de las personas entrevistadas es que existe un equilibrio en la plantilla en cuanto a la representación por sexos en la empresa. Incluso en los centros de trabajo en los que tradicionalmente trabajan más hombres que mujeres, se percibe que cada vez se ha ido equilibrando el dato.

Esto puede ser así en los niveles de responsabilidad más bajos o entre el personal operario de planta; sin embargo, no se da conforme se avanza en cargos más elevados y así también es percibido por la plantilla.

Por otro lado, aunque la opinión sobre las posibilidades de desarrollo profesional es favorable en la mayoría de las personas participantes, perciben que para las mujeres es más complicado ascender, bien por la priorización de la vida familiar y el cuidado de descendientes u otros motivos no concluyentes.

En general, los hombres perciben más equilibrio entre sexos que las mujeres.

Se vienen implementando medidas tendentes a equilibrar la representatividad femenina desde los procesos de selección de personal, a través de la priorización en la contratación del sexo menos representado en el puesto/categoría para el cual se esté reclutando.

Se detectan áreas en las que la segregación es más acusada. Por ejemplo, las áreas de almacén se encuentran masculinizadas mientras que los puestos administrativos se tratan de departamentos feminizados.

CONCLUSIONES

- En términos generales, se observa una significativa infrarrepresentatividad femenina en la empresa, donde el 32,2% de la plantilla al servicio de la misma lo conforman mujeres, frente al 67,8% representado por los hombres.
- El Comité de Dirección en su totalidad se encuentra integrado por hombres (5 personas).
- Según el dato de discapacidad, en la única tipología en la que hay un equilibrio entre mujeres y hombres es en el personal sin discapacidad.
- Analizando las tablas 18 y 19, dentro de área de clasificación profesional; se aprecia claramente como las mujeres llegan a un nivel en el que apenas ya ascienden, padeciendo el llamado “techo de cristal”. Así pues, salvo en el nivel 3 en el que el porcentaje por sexo está equilibrado, y el nivel 4 en el que ellas son mayoría en un 18,6%; las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. El nivel 5, con un 60% de hombres por el 40% de mujeres podría considerarse en el límite aceptable de equilibrio según los estándares del mercado laboral, sin embargo, la diferencia se agranda en el máximo nivel de dirección general,

donde hay 6 hombres por tanto solo una mujer. En el caso del Comité Directivo, sus 5 integrantes son hombres. A la luz de estos datos, se hace necesaria la introducción de medidas urgentes que paulatinamente equilibren el número de mujeres y hombres en puestos de dirección.

- Cabe destacar que, en relación con nivel de estudios finalizados, el grado de visibilidad de las mujeres se incrementa y, por ende, supera aquel correspondiente a la de los hombres, conforme aumenta el nivel educativo finalizado. En este sentido cabe destacar que el 6,82% de las mujeres poseen estudios superiores por un 2,4% de los hombres. Las mujeres están más formadas y, sin embargo, no logran acceder a los puestos de más alta dirección en la empresa; lo que pone de manifiesto que, atendiendo a los datos, las mujeres no tienen posibilidades de promoción vertical en la empresa.
- La mayoría de la plantilla al servicio de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U., cuentan con una antigüedad en la empresa de entre 0 a 9 años, siendo la antigüedad promedio de 5 años, tanto en mujeres como en hombres.
- La mayor representatividad en ambos sexos se da en los tramos de edad de 40 a 49 años y de 30 a 39.
- El 50% de las mujeres que integran la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, S.L.U. se encuentran en la zona Centro; lo que puede deberse por el tipo de clientes, sector y actividad que se desarrolla.

5.2.9. Retribuciones

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">i. Se evaluará información en relación con la existencia de una Política Retributiva tanto en retribución fija como variable, los datos recogidos en el Registro salarial y el documento de Auditoría.iii. Formarán parte de este diagnóstico el registro y la auditoría retributiva. Además, se dispondrá de una auditoría retributiva de las percepciones de hombres y mujeres, como herramienta de detección de segregación laboral y/o diferencias retributivas. Se contará con un documento independiente al presente Diagnóstico: Anexo I.ii. Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto,, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo. |
|--|

- iii. El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.
- iv. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.
- v. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

La elaboración de la auditoría salarial del período de referencia de enero 2020 a diciembre 2020 se fundamenta en el cumplimiento de la normativa en relación con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como estudiar el sistema retributivo de Ilunion Servicios Industriales S.L.U en aras de analizar posibles diferencias salariales en función de variables sociodemográficas, así como de carácter laboral.

En todo caso se tratan los datos referentes al salario base, complemento por antigüedad, complemento por nocturnidad, de productividad o producción, complemento por categoría superior, complemento por puesto y mejora voluntaria; así como el complemento no salarial por desplazamiento o transporte. Con todo ello, y con los datos tratados según la herramienta del Ministerio de Igualdad se obtienen los resultados valorando el promedio de la retribución normalizada y la diferencia salarial, calculándose esta última en 1'1% en favor de los hombres en cómputo general.

Sin embargo, es importante valorar las diferencias salariales constatadas en función de diferentes variables. En primer lugar, en la diferencia salarial por puestos y rangos de antigüedad podemos encontrar que entre las personas que ocupan el puesto de jefes/as de área o técnicos/as expertos/as con una antigüedad entre 3 y 5 años cobran un 31% más que las mujeres, siendo estas el 50% de las personas en este nivel –tratándose de 2 hombres y 2 mujeres-.

Si ponemos en valor la descendencia de las personas trabajadoras de la entidad nos encontramos con la nula implicación que tienen las cargas familiares en la percepción retributiva. Esto se plasma en que las diferencias salariales quedan patentes en categorías donde las personas trabajadoras no tienen hijas/os, como la jefatura de departamento, donde los hombres sin descendencia cobran un 18% más que las mujeres en el mismo puesto, siendo consecuencia de la diferencia en el salario base.

Valorando los puestos de trabajo en relación con el tipo de contrato observamos que las diferencias dependen del puesto que ocupan las personas empleadas, no teniendo mayor relevancia la clave de contrato. Pues encontramos que, entre la jefatura de

departamento con clave, es decir, indefinido a tiempo completo, los hombres perciben un 27% más en valor retributivo, siendo las mujeres el 67% en las mismas circunstancias -1 hombres y 2 mujeres-. La misma diferencia salarial se encuentra entre el personal operario con contrato 402, con 17 hombres frente a 8 mujeres, siendo consecuencia directa de las diferencias en los complementos salariales percibidos, fundamentalmente aquel que se refiere a la nocturnidad.

Por último, en referencia al nivel de responsabilidad y exigencia de las personas trabajadoras, asignados según el puesto que ocupan observamos que hay una diferencia del 11% entre los hombres que tienen una alta responsabilidad (D) correspondiente a un alto nivel de exigencia (4) y las mujeres –siendo 26 hombres y 25 mujeres-.

Todos estos datos se encuentran adecuadamente desarrollados en el Anexo I donde se contiene el informe completo de la auditoría retributiva de diferencia salarial; encontrándose las tablas específicas de cada apartado en los anexos de tablas y gráficos contenidos en dicho informe.

Diagnóstico cualitativo

1. Información extraída a través de entrevistas personales y focus groups.

En cuanto a la retribución percibida, la opinión de la plantilla entrevistada resulta unánime en el sentido de que los salarios percibidos están por debajo de los salarios del sector. Se trata de una reivindicación constante de los Comités de Empresa, sobre todo en los niveles de menor responsabilidad. En este sentido, se trata de puestos en los que la capacidad de negociación individual es prácticamente nula.

Las percepciones se regulan según lo establecido por las categorías de cada convenio; y en el caso de tener algún grado de responsabilidad se cobra un plus.

Cabe destacar que puestos como los de monitor/a, calidad o responsable de unidad/equipo; son percibidos como puestos en los que el grado de responsabilidad que conllevan no compensa en relación con el plus que se percibe por esa carga de trabajo adicional. En ocasiones, esto puede llegar a ser el principal motivo por el cual haya personal que prefiere no promocionar.

Por otro lado, y según las percepciones extraídas para las categorías con menores salarios; parece ser que cuando sube el salario base por motivos ajenos a la empresa (subida del salario mínimo interprofesional, por ejemplo), los posibles complementos que percibe parte de la plantilla pueden sufrir alteraciones; quedando el mismo salario a pesar de la subida del salario base. Es decir, en esta situación los complementos salariales son absorbidos por la subida del SMI.

Conforme se sube hacia mayores jerárquicos se percibe mayor capacidad de negociar la retribución, así como una menor transparencia salarial.

No consta la realización de auditorías salariales previas.

CONCLUSIONES

- Existe una amplia opinión de que los salarios son bajos para el trabajo que se realiza.
- El personal, en líneas generales, entiende el contenido de su nómina, pero desconoce la tipología de pluses y complementos que pueden llegar a cobrarse y en concepto de qué.
- Conforme aumenta el nivel profesional y la responsabilidad, aumenta la capacidad de negociación de la retribución, disminuyendo la transparencia salarial.
- En cómputo general la diferencia de retribución normalizada, armonizada al 100% de horas del periodo, calculada es del 1'1%.
- Entre el personal operario no hay diferencias salariales desagregadas por sexo en el salario base.
- La antigüedad no tiene impacto en la retribución recibida por las personas empleadas.
- El puesto de jefes/as de área o técnicos/as expertos/as con antigüedad de entre 3 y 5 años plasma una diferencia salarial del 31 % en favor de los hombres, siendo las mujeres el 50% de las personas en este nivel.
- Tener descendencia no tiene implicaciones a nivel retributivo para la plantilla.
- En el puesto de jefas/es de departamento, los hombres sin descendencia perciben un salario un 18% mayor que las mujeres que se encuentran en la misma situación.
- El tipo de clave de contrato aplicable a las personas empleadas no tiene efectos directos en la remuneración, si no el puesto y los complementos atribuibles del mismo.
- Dentro del personal encargado con un contrato temporal por circunstancias de producción (402) los hombres cobran un 29% más que las mujeres.
- Lo que concierne a los niveles de responsabilidad y exigencia, aunados según categorías y puestos, y teniendo en cuenta que los ritmos de trabajo son altos para la totalidad de la plantilla; se observa una diferencia salarial del 11% superior en hombres que en mujeres con responsabilidad D y exigencia 4.
- Los puestos de mayor responsabilidad y exigencia son ostentados por hombres.

5.2.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Observar si el procedimiento para las reclamaciones de acoso considera además del acoso por razón de sexo o sexual otros tipos de acoso, como el acoso moral o el originado por otra condición o situación de la persona y pueda ser motivo de discriminación.
- ii. Considerar las medidas encaminadas a prevenir, atender y resolver las situaciones de acoso independientemente de su origen y/o condición y situación de la persona. El nivel de implantación de las medidas y sus resultados dependerá en gran parte de la sensibilización de la plantilla y el compromiso de la organización, facilitado por un adecuado procedimiento de comunicación y participación como instrumento indispensable para generar confianza, conocimiento y resultado.
- iii. En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.
- iv. El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo forman parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- v. Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:
 - Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
 - Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
 - Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- vi. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.

- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico cuantitativo

Tabla 80. Número de reclamaciones por sexo y tipo de reclamación

En 2020, en Ilunion Servicios Industriales se presentaron 2 reclamaciones por razón de acoso sexual por 2 mujeres, ninguna de ellas con discapacidad.

Tipo de reclamación	Hombres		Mujeres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Acoso sexual	0	0%	2	100%	2	100%
Conflicto	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	2	100%	2	100%

Tabla 81. Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en 2020.

En 2020, 2 mujeres (ambas sin discapacidad) presentaron denuncia por situación de acoso sexual o por razón de sexo sufrida en la empresa, la cual fue llevada a cabo por 1 hombre. No quedó acreditada dicha situación, si bien la empresa optó finalmente por el despido de la persona denunciada por otras razones.

Denuncias de acoso sexual o de acoso por razón de sexo 2020								Acreditado (Sí / No)	Sanción / medidas
Persona denunciante		Persona denunciada				N.º	%		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		N.º			%	
N.º	%	N.º	%	N.º		%	N.º		%
0	0%	2	100%	1	100%	0	0%	No	Sin sanción o medidas por situación no acreditada.

Diagnóstico cualitativo

1. Análisis de documentación

Existe un protocolo de actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo. En él quedan delimitadas las conductas y comportamientos que suponen acoso para facilitar su identificación, descripción de la tipología de cada acoso y establece claramente el protocolo de actuación a seguir si aparece una situación de este tipo en la empresa. Además, queda establecida la figura de la Comisión Anti-acoso y la figura mediadora.

En este protocolo también queda plasmado por escrito el compromiso de la empresa con la prevención, detección y erradicación de este tipo de comportamientos; así como dar protección y garantías a las víctimas.

En diciembre de 2019 se elaboró, como anexo al protocolo en la zona Centro y Norte, el procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación en el marco de la implantación de políticas de igualdad; que fue aprobado el 24 de enero de 2020. Ello supuso la modificación del documento que ya estaba disponible desde abril de 2016, y el objetivo fue adecuar el procedimiento para la ampliación del marco de actuación en la atención y resolución de las reclamaciones de acoso y discriminación incluyendo el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género. Esta modificación amplía el protocolo inicial describiendo las funciones de cada integrante de la Comisión Anti – acoso, o detallando más el modelo de denuncia, entre otros aspectos.

2. Información extraída a través de entrevistas personales y *focus groups*

De las 23 personas que participaron en el proceso de análisis cualitativo, el 73,9% han sido conocedoras de casos de acoso sexual o por razón de sexo en su entorno de trabajo; con mayor o menor grado de conocimiento e intervención en el proceso.

En este sentido, cabe señalar que todas las personas conocedoras de casos de acoso valoraron muy positivamente el trabajo realizado por las Unidades de Apoyo y por la empresa en general; tanto en la activación del protocolo, tratamiento del caso con la más absoluta confidencialidad como en la protección y el apoyo dado a la víctima, así como en la resolución definitiva de los asuntos.

La plantilla conoce la existencia del protocolo, pero en términos generales desconoce su contenido.

CONCLUSIONES

- Durante el año 2020 la empresa atendió 2 reclamaciones de acoso sexual que se produjo de un hombre hacia dos mujeres. Finalmente, no fue catalogado como acoso sexual por falta de pruebas.
- La puesta en común de los datos junto con la documentación analizada y la información extraída, permite concluir que, a priori, el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo funciona.
- Se recomienda reforzar la comunicación del protocolo a la totalidad de la plantilla con el objetivo de que sea conocedora de su contenido, así como del funcionamiento del Comité Anti-acoso.
- Se recomienda revisar la totalidad del protocolo, ya que derivado de la integración de la zona Levante, se aprecian diferencias en el procedimiento a seguir.

5.2.11. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen empresarial

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">i. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con la Ley 3/2007 se considerará ilícita; de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional.ii. Se comprobará que el lenguaje y la imagen empleada en la comunicación interna y externa de la empresa no es discriminatoria o sexista; empleando el lenguaje inclusivo e imágenes libres de roles y estereotipos de género. |
|--|

DIAGNÓSTICO

A través de la documentación analizada, así como en la comunicación externa, se aprecia el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. La imagen empleada se ajusta a criterios de inclusión y no discriminación, según la misión, visión y valores no solo de la empresa, sino de todo el Grupo Ilunion. En este sentido, la comunicación e imagen empresarial que se transmite a la sociedad es la de grupo, más que la de empresa como es el caso de Ilunion Servicios Industriales.

Al respecto de lo anterior, y según lo extraído del análisis cualitativo, existe disparidad de opiniones en cuanto a la imagen que se proyecta del grupo Ilunion al exterior. Hay personas cuya opinión es que esta imagen sí coincide con el interior de la empresa;

mientras que otras personas opinan que no siempre impera a nivel interno ese espíritu de empresa social que se proyecta hacia afuera. En este sentido, existe la percepción general de que el funcionamiento es el mismo a cualquier empresa no catalogada como centro especial de empleo. Ello también depende del área, puesto que existen áreas que pueden reflejar más fielmente esa imagen, mientras que otras no lo hacen tanto. No obstante, la percepción generalizada de la plantilla sobre esta área es positiva en términos generales.

Existe una Guía de uso de un lenguaje no sexista, así como un decálogo simplificado para su mejor comprensión “Diez razones para el uso de un lenguaje no sexista en la Empresa”.

En cuanto a la comunicación interna, se percibe como buena, aunque mejorable, empleándose varios canales entre la plantilla:

- Mensajería instantánea.
- Correo electrónico.
- Tablón de anuncios.

Estos canales de comunicación son reforzados con recordatorios presenciales por parte de personal de los diferentes Comités de Empresa de cada zona y de las Unidades de Apoyo.

Además, se está desarrollando una intranet que mejore estas comunicaciones, que facilite y haga más eficaz la comunicación entre las diferentes áreas operativas de la empresa. Actualmente existe “Tullunion”, de escasa utilidad; por ello se está trabajando en mejorar este canal.

CONCLUSIONES

- Aunque existen mecanismos y formación para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, no toda la plantilla está sensibilizada con ello.
- No toda la documentación analizada, sobre todo a nivel interno, se ajusta al uso de neutro; con lo cual sería recomendable la realización de auditorías de lenguaje inclusivo.
- El uso de lenguaje e imagen en la comunicación externa se considera adecuado.

5.2.12. Mujeres víctimas de violencia de género.

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- | | |
|-----|---|
| i. | Medidas implementadas por la empresa para la atención, protección y apoyo a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| ii. | Impacto y uso de las medidas establecidas. |

DIAGNÓSTICO

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales recogía un total de 13 medidas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de mujeres víctimas de violencia de género, de forma que éstas puedan adaptar sus condiciones de trabajo a la especial situación de vulnerabilidad en la que se ven inmersas. Además, las medidas prevén la asistencia, protección y apoyo a las mujeres víctimas, de forma que la empresa sea un espacio seguro al que se pueda recurrir ante estas situaciones.

Se dispone de una guía que, por un lado, favorece la atención a las mujeres trabajadoras que estén en situación de violencia de género y, por otra, insta a todas las personas trabajadoras que sean conocedoras de esta situación en alguna trabajadora, no callen y también lo denuncien.

Respecto a la atención de las mujeres víctimas, se elabora el documento 'Instrucciones para la atención a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género'. Tanto las instrucciones como la guía son difundidas y están disponibles para cualquier persona de la plantilla.

Además de ello, se elabora, por parte de la Comisión de Igualdad de las zonas Centro y Norte, un documento donde se recopilan las medidas que pueden solicitar las mujeres víctimas de violencia de género en Ilunion Servicios Industriales, tales como:

- Excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante 3 años.
- Licencias retribuidas para los trámites derivados de la situación de violencia de género.
- Justificar y no penalizar las ausencias motivadas por la situación de violencia de género.
- Permiso retribuido de 5 días por cambio de domicilio, en caso de movilidad geográfica por este motivo.
- Facilitar la flexibilidad horaria, para hacer efectiva la protección.
- Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses con reserva de puesto.
- 7 días de permiso retribuido, previa acreditación de tal condición, en función lo de establecido en el Pacto de Estado.
- Ayuda económica de 250 euros, bajo sentencia firme.

- Posibilidad de reducción de jornada por motivos personales o familiares, previa justificación.

En última instancia, se elabora un reporte con la información pertinente, referente a la atención de trabajadoras por esta cuestión, a efectos de detección, prevención y una asistencia eficiente a las víctimas.

Durante el año 2020 no se produjeron peticiones relacionadas con víctimas de violencia de género; no se ha hecho uso de las medidas disponibles y vigentes en todos los centros de trabajo.

CONCLUSIONES

- Durante el periodo de estudio del diagnóstico, no se ha hecho uso de las medidas disponibles para mujeres víctimas de violencia de género.
 - Se recomienda reforzar y continuar implementando las medidas ya establecidas para mujeres víctimas de violencia de género.
 - Es preciso dar conocer entre toda la plantilla, en todos y cada uno de los centros de trabajo; las medidas de apoyo, protección, asistencia y flexibilidad de condiciones laborales en casos de violencia de género.

5.2.13. Política y cultura empresarial

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. LEY ORGÁNICA 2/2007: La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la **prevención** de esas **conductas discriminatorias** y en la previsión de **políticas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad**. *Exposición de motivos III.*
- ii. La Ley pretende promover **medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas**, situándolas en el marco de la **negociación colectiva**, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. *Exposición de motivos III.*
- iii. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. *Art. 45 punto 1 Capítulo III.*

DIAGNÓSTICO

El objetivo del análisis es Examinar la existencia en ILUNION Servicios Industriales la existencia de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

Datos y documentos analizados:

- Carta de compromiso de la Alta Dirección con la igualdad.
- Código Ético de Conducta para los Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación.
- Código Ético para los trabajadores y trabajadoras del Grupo Social ONCE.
- Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad de ILUNION.
- Guía de Lenguaje no sexista.
- Campañas de concienciación y sensibilización.
- Curso de cultura institucional.
- Organigramas.

ILUNION Servicios Industriales tiene como objetivo primordial la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, y el fomento de su autonomía

personal, fundamentalmente mediante la formación y el empleo, a través de diferentes programas. Por tanto, desde estas sociedades se trabaja históricamente por la igualdad, la diversidad y el desarrollo de las personas con discapacidad. La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres forma parte de su cultura institucional.

ILUNION Servicios Industriales cuentan con un compromiso de la Alta Dirección tendente a incorporar la Igualdad como un objetivo de sus Políticas y gestión de Recursos Humanos, a fin de garantizar en todos sus centros de trabajo la igualdad de trato, no discriminación y evita situaciones de acoso y/o discriminación, incorporando transversalmente la perspectiva de género dentro de la organización de ambas empresas.

La Dirección de ILUNION Servicios Industriales materializa este compromiso en un documento donde manifiesta su clara y firme voluntad por trabajar por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, trasladando su intención, haciendo llegar el mismo a toda la plantilla de trabajadores/as, a fin de exponer su firme propósito de proporcionar a sus trabajadores/as un lugar donde exista una participación activa y equilibrada de todas las personas que integran la organización, independientemente de su sexo y haciendo de la Igualdad un objetivo prioritario de todos sus procesos .

Asimismo, ILUNION Servicios Industriales considera un paso fundamental dentro de estas Políticas de Igualdad, la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad, con la finalidad de negociar el II Plan de Igualdad, que se conforma por 12 personas de forma paritaria por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo la parte social conformada por las Secciones Sindicales con legitimidad para la negociación colectiva.

Así, son conforman las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad de ILUNION Servicios Industriales:

Parte empresarial:

- Alba Sánchez Madero.
- Jesús Valdeolivas
- Paco Mazarrón
- Tamara Maneiro
- Josep Torres.
- Marife Peñalver.

ASESORA: Sara Gimeno Laplana

ASESOR: Luis Alonso Cristobo.

ASESORA: Nuria Díaz Garrido.

Parte social:

1. Por CCOO.

- Teresa Sánchez Corrales.
- Josefa Fraile
- Raúl Molina

ASESORA: Belén de la Rosa Rodríguez

2. Por UGT.

- Gonzalo Martín Barbero
- Amparo Esteve Romeu.

ASESORA: Marina Prieto Torres.

3. Por CIG.

- Jose Manuel Dapena.

ASESORA: Ester Mariño Costales.

La Comisión Negociadora de Igualdad en ILUNION Servicios Industriales se constituyó con fecha 2 de febrero de 2021 que tiene asignadas las siguientes funciones:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Elaboración y aprobación del plan de igualdad en base a las conclusiones extraídas: Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- h) Realizar funciones asesoras y informativas en materia de igualdad y conciliación a la totalidad de la plantilla.
- i) La remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

j) Negociará la actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la composición de su Comisión.

k) Examinar cualquier otro aspecto en materia de igualdad que pueda ser considerado de interés, promoviendo propuestas que tengan por finalidad la detección de necesidades para su debate y decisión en el seno de la Comisión y la posterior promoción de actuaciones.

Asimismo, existe, a nivel de Grupo de empresas, la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad de ILUNION, formada por personas trabajadoras designadas como encargadas de los temas de igualdad en cada una de las empresas de ILUNION. Esta comisión sustituyó en 2017 a la anterior Comisión Corporativa de Igualdad, ampliando su objeto hacia otras variables además de la discapacidad y género que se venían trabajando hasta este momento.

ILUNION Servicios Industriales participan de forma activa en la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad de ILUNION, que fue constituida en acta con fecha 06/05/2009, siendo su misión y objetivos generales, los que se trasladan a continuación, los cuales se modificaron en 2015 incorporando la Diversidad como un valor fundamental para el Grupo ILUNION:

1. Misión

Establecer las bases de actuación para dar respuesta al cumplimiento de la legislación vigente relativa a los supuestos de discriminación que pudieran derivarse de cualquier condición de la persona en relación a género, discapacidad, origen racial/étnico, religión, convenciones, ideología y orientación o identidad sexual.

Avanzar en la consecución y aceptación de los principios de Diversidad e Igualdad, como principios básicos y transversales para todas las Empresas ILUNION.

Todo ello con el compromiso y reconocimiento explícito de la Dirección, formando parte de nuestra cultura institucional como empresas sociales de la ONCE y su Fundación.

2. Objetivos generales

- Introducir los principios de diversidad e Igualdad como objetivos a lograr dentro de las políticas de las Empresas que constituyen nuestra Organización y en particular en las referidas a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Diversidad e Igualdad como valores fundamentales dentro de nuestra cultura institucional y como empresas socialmente responsables.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Diversidad e Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres, así como la de otros grupos o colectivos de interés por su particular condición, favoreciendo un entorno plural e inclusivo para ILUNION

A esta Comisión, a la que acude, en representación de ILUNION Servicios Industriales, una persona de la Unidad de Apoyo, recoge, de forma expresa, un compromiso de establecer la Igualdad como principio básico en las empresas del Grupo ILUNION. Así participa de forma activa en la implementación de medidas que favorecen la igualdad desde dentro de la Organización a la que pertenecen como miembro de la Comisión Corporativa para la Diversidad e Igualdad ILUNION. La Comisión Corporativa tiene el propósito de llevar a cabo políticas específicas que recojan y fomenten la Igualdad de género, poniendo en marcha el diseño de manuales y procedimientos que constituyan la declaración de valores en materia de igualdad para el Grupo ILUNION.

Asimismo, ILUNION Servicios Industriales se identifica y compromete, como entidad perteneciente a ONCE y su Fundación, con los principios éticos que se trasladan por la Organización a la que pertenece, a través de su Código Ético de Conducta para los Directivos/as, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo/a de la ONCE y su Fundación y el Código Ético para los trabajadores y trabajadoras del Grupo Social ONCE.

Destacan en este Código dos principios de acción básicos como son:

- La equidad, todas las personas que trabajan en ONCE y su Fundación merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades. No se acepta ningún tipo de discriminación ni favoritismo. Solo la dedicación, el esfuerzo y los resultados alcanzados son criterios aceptados para la mejora laboral.
- El respeto, mediante el reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas se tiene que manifestar en el trato cotidiano con cada uno de nuestros trabajadores/as, superiores, compañeros/as y clientes. Trataremos siempre a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros/as y escucharemos y no esforzaremos por comprender sus puntos de vista.

CONCLUSIONES

Se detectan áreas, prácticas y documentos en las que el desempeño de la empresa es adecuado:

- Compromiso por la igualdad de Ilunion Servicios Industriales.
- Compromiso de la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad de Ilunion.
- Comisión Corporativa de Diversidad de Ilunion.
- Comisión de igualdad ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES (participación empresarial y sindical).
- Código Ético de Conducta para los Directivos, Mandos Intermedios y Responsables de Gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación.
- Código Ético para los trabajadores y trabajadoras del Grupo Social ONCE.

- Guía de lenguaje no sexista.
- Paridad Comité Dirección Corporativa ILUNION.
- Curso de Cultura Institucional del Grupo Social ONCE.

Las áreas en las cuales hay avances, pero se necesita mejorar son las que se detallan a continuación:

- Difusión compromiso por la igualdad ILUNION FS a la plantilla.
- Campañas y acciones de sensibilización de igualdad / violencia de género.
- Web ILUNION.
- Organigrama ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES.

Por último, se han detectado 3 áreas en las que el desempeño no es adecuado, por tanto, requiere abordarlas de forma integral:

- Participación de la RLT en la Comisión Corporativa de Diversidad e Igualdad de ILUNION.
- Herramienta informática para la gestión RR.HH. desagregada por sexo.
- Paridad Comité de Dirección ILUNION FACILITY SERVICES.

5.2.14. Responsabilidad social corporativa

ÁMBITO DE ANÁLISIS

- i. Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de **responsabilidad social de la empresa**, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley. *Artículo 35. Subvenciones Públicas.*
- ii. **Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social**, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, **destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social**. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. **Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.**
- iii. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral. *Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*
- iv. Las Empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. *Artículo. 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*
- v. Las **sociedades** obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su **Consejo de administración** un número de **mujeres** que permita alcanzar una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. *Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.*

DIAGNÓSTICO

El objetivo del análisis es examinar si se reconoce y se aplica la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como parte de la responsabilidad social corporativa.

Datos y documentos analizados:

- Informe de Valor Compartido 2019.
- Curso de cultura institucional del Grupo Social ONCE.
- Plan Director de RSC 2018-2020.
- Campañas de sensibilización y concienciación.
- Plan 15.000/30.000 (Acuerdo de plan de empleo 2012-2020 de ONCE y su Fundación con el Gobierno).

ILUNION entiende su Responsabilidad Social Corporativa como la aspiración a la excelencia empresarial en un marco de desarrollo sostenible, a través de la contribución y divulgación de una Economía Inclusiva que no deje a nadie atrás, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Los ejes articuladores de la RSC de ILUNION son:

1. El buen gobierno y la transparencia.
2. Creación de empleo de calidad.
3. Ejemplaridad en la gestión de la Discapacidad.
4. Fomento de la innovación.
5. Gestión responsable de los recursos, protección del Medio Ambiente y lucha contra el Cambio Climático.
6. Certificaciones en estándares internacionales

ILUNION es miembro y participa activamente en las principales plataformas promotoras de la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) de nuestro país, con el objetivo de promocionar buenas prácticas de la RSE en relación con la inclusión de las personas con discapacidad, así como el papel que pueden desempeñar los Centros Especiales de Empleo en el ámbito de la Gestión responsable de la Cadena de Suministro.

1. Pacto Mundial de Naciones Unidas; somos firmantes del pacto y socios de la red española.
2. Forética, como socios promotores.
3. Fundación SERES, como socios fundadores.
4. Club de Excelencia en Gestión.

ILUNION participa en las comisiones de RSE de:

- La Confederación Española de organizaciones Empresariales (CEOE).
- La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES).
- El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

ILUNION Servicios Industriales responde a una gestión empresarial donde se conjugan a la vez criterios de rentabilidad económica y social. Esta rentabilidad social supone intervenir activamente en la creación de puestos para personas con discapacidad, demostrando a la sociedad que estas personas tienen múltiples capacidades que pueden y deben ser aprovechadas en beneficio de la propia sociedad a través de su integración en el mercado laboral.

Por tanto, la RSE de ILUNION Servicios Industriales incluyen dentro de sus objetivos estratégicos la incorporación de personas con discapacidad y, por tanto, determinando su específica orientación social y de igualdad de trato y oportunidades, favoreciendo la creación de empleo de calidad para personas con discapacidad.

En el ámbito de proyectos institucionales ILUNION Servicios Industriales participa dentro del Plan 15.000/30.000, acuerdo firmado entre ONCE y su Fundación y Gobierno, por el que se establece el compromiso de la creación de 15.000 puestos de trabajo y a la realización de 30.000 acciones formativas en el periodo comprendido entre el 2012 y el 2021 de forma específica para personas con discapacidad.

Además, existe un Canal Ético que se gestiona a través de un buzón de correo electrónico al que toda la plantilla puede remitir consultas, propuestas de mejora y denuncias de comportamientos contrarios al Código por parte de personas obligadas a su cumplimiento. La gestión corresponde al Grupo de Ética del Observatorio de Transparencia y Ética del Consejo General de la ONCE. En 2018, se ha producido una denuncia de incumplimiento del Código Ético de Conducta. Desconozco si existen denuncias en 2019 o 2020.

La Política de Compliance Penal y el documento vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance Penal desarrollan el modelo para la prevención, detección y control del aseguramiento de la diligencia debida en materia de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. En 2018 no se han producido denuncias en materia de corrupción y soborno.

El Sistema de Gestión de Compliance Penal contempla la diligencia debida en materia de Derechos Humanos y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil. El Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020 contempla el proyecto “Derechos Humanos” cuyo objetivo es poner en marcha un itinerario de gestión para garantizar que las distintas actividades de negocio de ILUNION se lleven a cabo sin menoscabar los Derechos Humanos directa o indirectamente.

Así, el COMITÉ DE RSC se crea en marzo de 2018. Depende del Comité de Dirección. Funciones: Supervisar e impulsar el cumplimiento de los objetivos del Plan Director y las metas de la estrategia Más ILUNION.

La POLÍTICA DE RSC aprobada por el Comité de RSC el 23 de noviembre de 2018. Establece el marco común de actuación que orienta la gestión de la RSC de la compañía y enmarca el compromiso con la Economía Inclusiva y el desarrollo sostenible. Define un conjunto de objetivos para la gestión de la RSC que son transversales a la organización.

En ILUNION, la estrategia de responsabilidad corporativa y sostenibilidad está íntimamente unida a la estrategia general de la compañía y le aporta la conexión con los retos e iniciativas globales como la Agenda 2030 de la ONU. Se sintetiza como el desarrollo de un modelo empresarial que aúna rentabilidad, inclusión y sostenibilidad, con el fin de contribuir a alcanzar un sistema económico que garantice la prosperidad para todos, lo que en ILUNION denominamos una Economía Inclusiva. El Plan Director de RSC 2018-2021 está estructurado en 9 grandes proyectos y 40 medidas.

1. Gobernanza en RSC
2. Derechos Humanos
3. Compromiso Ambiental
4. Liderando Más ILUNION
5. Yo soy ILUNION
6. ILUNION Lab
7. Promoción de la Economía Inclusiva
8. Reporting
9. Acción social

Durante 2019 se ha avanzado en:

1. GOBERNANZA EN RSC: OFICINA TÉCNICA DE RSC Puesta en marcha de la Oficina Técnica de RSC formada por 18 personas de las empresas y áreas corporativas.
2. DERECHOS HUMANOS (DDHH):
 - a. ANÁLISIS DE RIESGO VULNERACIÓN DE LOS DDHH Identificación de las áreas de impacto potencial en los DDHH en las empresas y análisis del sistema actual de debida diligencia. Se realizaron 14 sesiones en las que participaron 40 personas.
 - b. PLAN DE ACCIÓN EN DDHH Elaboración de un informe de recomendaciones y un plan de acción.

3. COMPROMISO AMBIENTAL: ARMONIZACIÓN Creación de un grupo de trabajo formado por las empresas con mayor impacto ambiental. Realización de un GAP análisis sobre la gestión ambiental basada en cuatro pilares: procesos, instalaciones, proveedores e indicadores. Inicio de la creación de un cuadro de mando ambiental y homogenización de procesos e indicadores.
4. REPORTING:
 - a. MATERIALIDAD Actualización de la materialidad mediante una encuesta a los grupos de interés en la que participaron 278 personas.
 - b. EINFD 2018 Elaboración del primer Estado de Información no Financiera y Diversidad (EINFD) en cumplimiento de la Ley 11/2018 sobre divulgación de información no financiera.

El Plan no sólo contribuye a los intereses sociales y empresariales de ILUNION, sino que participa del esfuerzo colectivo por alcanzar el desarrollo sostenible que representan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

CONCLUSIONES

A través del análisis descrito se han detectado desequilibrios entre las diferentes políticas y áreas de acción.

En cuanto a campañas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y violencia de género; así como la paridad en el Comité de Dirección Corporativa de Ilunion, se considera que el desempeño ha sido adecuado.

Por otro lado, el canal ético y el organigrama de Ilunion Servicios Industriales se consideran mejorables.

Las áreas que se han considerado deficitarias y en las cuales hay que intervenir de forma rápida son:

- La paridad en el Consejo de Administración del Grupo Social Once (según datos de 18 de febrero de 2019).
- La paridad en el Comité de Dirección de Ilunion Facility Services.
- Acuerdo de acciones de promoción de la igualdad de la RSC con la RLPT.
- Información a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de las acciones de RSC de promoción de la igualdad.

6. PLAN DE IGUALDAD

6.2. FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fecha de elaboración primer documento diagnóstico	Fecha de aprobación Dirección	Fecha de aprobación RLPT	Vigencia
12/03/2021			
Fecha actualización	Fecha de aprobación Dirección	Fecha de aprobación RLPT	Vigencia
15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2023

6.3. PARTES QUE LOS CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

Conforme a lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro, la representación de la Empresa **ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES, S.L.U** y las **Federaciones de Servicios-CCOO y FESMC-UGT, y CIG**; acuerdan el inicio de la negociación del II Plan de Igualdad de la compañía, constituyéndose la Comisión Negociadora con fecha 02/02/2021

Con fecha 15/03/2021 se firma en el seno de la Comisión Negociadora el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales, por parte de todas las partes representadas dentro de la Comisión Negociadora.

La composición de la mesa negociadora, paritaria entre la empresa y la RLPT, ha contado con las personas intergrantes que a continuación se relacionan con la representación que expresan;

En representación de la Empresa

Alba Sánchez Madero.

Jesús Valdeolivas Torrijos.

Francisco Mazarrón Robledo.

Tamara Maneiro Crespo.

Josep Torres Arce.

María Fe Peñalver Herrero.

En representación de la RLPT

-Comisiones Obreras

Teresa Sánchez Corrales.

Josefa Fraile González.

Raúl Molina Retuerta.

-UGT

Gonzalo Martín Barbero.

Amparo Esteve Romeu.

-CIG

Jose Manuel Dapena Camina

6.4. OBJETIVOS

En relación con las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Informe Diagnóstico, se define el objetivo general y los objetivos específicos por cada área de análisis.

PLAN DE IGUALDAD	
Objetivos Generales	
<ol style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres parte de la plantilla de Servicios Ilunion Industriales S.L.U. Esto es, aunando criterios de implementación en las políticas de igualdad en todos los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito de aplicación. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la entidad. Es decir, valorar las medidas y criterios establecidos teniendo en cuenta las diferencias de partida que existe entre mujeres y hombres, y la perpetuación de los roles y estereotipos de género. Fomentar políticas igualitarias poniendo a las personas y sus necesidades en el centro, mediante el desarrollo de medidas corresponsables. Todo ello en aras de facilitar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Afianzar todas las medidas en referencia a la salud laboral de las personas empleadas, valorando las especificidades desagregadas por sexos con mayor impacto en las mujeres. Reforzar la adecuada utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, mediante la comunicación interna entre la plantilla, horizontal y verticalmente; así como la comunicación externa y publicidad con los grupos de interés y la sociedad en general. Promover el empleo igualitario, desde su acceso hasta la promoción y ascenso tanto de mujeres como hombres por igual, estableciendo criterios objetivos que impidan las limitaciones por consecuencias indirectas del sexo. 	
Áreas de actuación	Objetivos específicos
1. Proceso de selección y contratación.	<ul style="list-style-type: none"> Equilibrio entre sexos en los procesos de selección y contratación. Aumentar la oferta de empleo femenino en los procesos de selección. Atracción y retención del talento. Reclutamiento de personal más formado o con requisitos específicos. Reducción de la rotación de personal operario.
2. Clasificación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de categorías y tareas. Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
3. Formación.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de la formación en igualdad, sobre todo entre el personal operario. Formación en alta dirección a mujeres candidatas a ocupar puestos de responsabilidad.

4. Promoción profesional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Garantizar la objetividad en los procesos de promoción profesional. ○ Garantizar la igualdad de oportunidades en la proyección profesional dentro de la empresa.
5. Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejora del clima laboral. ○ Mejora continua del sistema de prevención de riesgos laborales. ○ Reducción de niveles de bajas voluntarias.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aumentar la conciliación del sexo masculino. ○ Garantizar la flexibilidad de condiciones que permita en ejercicio corresponsable de las obligaciones laborales y la vida personal y familiar.
7. Infrarrepresentación femenina.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aumento de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad. ○ Aumento de la presencia de mujeres en áreas masculinizadas.
8. Retribuciones.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reducción de desigualdades salariales. ○ Clarificación y unificación de complementos salariales.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Información y sensibilización para la prevención, detección y denuncia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. ○ Dar visibilidad a la problemática de forma que las víctimas pierdan el miedo a la denuncia.
10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa. ○ Promover el conocimiento de causas sociales reconocidas por la ONU. ○ Dar a conocer los objetivos y compromisos del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales. ○ Mejora de los canales de comunicación interna y externa.
11. Mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reforzar y continuar implementando las medidas ya establecidas para mujeres víctimas de violencia de género. ○ Dar a conocer entre toda la plantilla las medidas de apoyo, protección, asistencia y flexibilidad de condiciones laborales en casos de violencia de género.
12. Política y cultura empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ○ Garantizar la implementación de políticas dirigidas a la cultura que fomenten la igualdad de oportunidades

13. Responsabilidad
Social Corporativa

- Garantizar la implementación de medidas encaminadas al logro de la igualdad de mujeres y hombres en la política de RSC de la compañía.

6.5. MEDIDAS

Fruto del proceso de diagnóstico a través de las diversas herramientas empleadas, se han extraído una serie de conclusiones e indicadores que marcan los aspectos donde se debe incidir y avanzar en materia de igualdad dentro de Ilunion Servicios Industriales.

Además, para la elaboración de esta propuesta se han tenido en cuenta diversos aspectos, especialmente las acciones ya implementadas en el I Plan de Igualdad, a las cuales se les dará continuidad y profundización, así como las recomendaciones institucionales tras la obtención del visado de la Generalitat Valenciana, así como lo contenido en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En cada área se han establecido una serie de objetivos y acciones, cuya estructura responde a los siguientes elementos:

1. Personas destinatarias.
2. Descripción de la metodología para la implementación de la acción.
3. Recursos humanos, materiales, económicos (coste bajo-menos de 4.999€-, medio-entre 5.000 y 9.999- y alto-más de 10.000€-) y de espacio.
4. Departamento/personas responsables
5. Tipo de medida: MFI (Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo), MDI (Medida de Difícil Implantación por recursos y tiempo).
6. Temporalización, acorde a la prioridad y facilidad/dificultad en su implantación.
7. Indicadores de evaluación.
8. Observaciones

6.5.1. Proceso de selección y contratación

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

El acceso a empleo constituye un pilar fundamental en el camino hacia la igualdad entre sexos; ya que permitirá avanzar hacia mercados de trabajo más diversos e inclusivos, donde las personas sean contratadas debido a sus cualidades y capacidades, sin atender a criterios subjetivos y discriminadores.

Asimismo, la modalidad de contratación debe avanzar a garantizar empleos dignos y estables, poniendo en valor a las personas según sus habilidades.

DIAGNÓSTICO

Los procesos de selección en Ilunion Servicios Industriales se llevan a cabo a través de la publicación de ofertas por varios canales, priorizando el criterio de las personas candidatas tienen algún tipo de discapacidad; y empleando la entrevista personal como medio de selección.

Durante los 3 primeros años la modalidad de contratación es temporal, pasando después, en caso de continuar en la empresa, a la modalidad de contratación fija.

La tasa de contratación masculina es mayor que la femenina, no obstante, durante 2020, analizando altas y bajas; han causado baja menos mujeres que hombres.

Hay una alta rotación de personal, sobre todo en el nivel 1 de personal operario.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Se dará prioridad a la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se analizará la representatividad por sexo en el departamento, área o nivel para el cual se está reclutando y en función del resultado, se contratará a la persona del sexo menos representado en el área analizada, durante todas las fases de los procesos de selección; cuando se den situaciones de igualdad de idoneidad entre candidaturas de diferente sexo.

Se tendrá en cuenta las posibles dificultades que puedan surgir debido a percepciones personales de forma que la medida se flexibilice en aras a una correcta implementación de la misma.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de realizar los procesos de selección en cada una de las zonas.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Comenzará a implementarse con carácter inmediato y se aplicará durante toda la vigencia del plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas contratadas anualmente, desagregado por sexo y puesto.

Número de personas candidatas en todos los procesos de selección desagregado por sexo, analizado de forma anual.

Número de procesos de contratación abiertos identificados por puesto.

OBSERVACIONES

Se habilitarán los sistemas de recogida de información de las candidaturas que se estimen oportunos para la correcta valoración de los indicadores de la medida.

ACCIÓN 2. Contratación de mujeres en los puestos/niveles o áreas funcionales o departamentos donde tenga una infrarrepresentación por debajo del 40%.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Todas las contrataciones que se realicen en los puestos o niveles, así como en áreas funcionales o departamento en los que la presencia de mujeres sea inferior al 40%, serán de mujeres, salvo en el caso de no existir candidatas para el puesto a ocupar.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de realizar los procesos de selección en cada una de las zonas.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas contratadas anualmente, desagregado por sexo, y por puesto.

Número de personas candidatas en todos los procesos de selección desagregado por sexo, analizado de forma anual.

Número de procesos de contratación abiertos identificados por puesto.

Número de mujeres contratadas por aplicación de este criterio de selección.

OBSERVACIONES

Se tendrá en cuenta la distribución por sexo de los diferentes niveles, puestos y categorías de la plantilla en cada momento.

ACCIÓN 3. Introducción de referencias a la flexibilidad y beneficios en la conciliación en las ofertas de empleo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas en búsqueda activa de empleo.

METODOLOGÍA

Dado que Ilunion Servicios Industriales dispone de políticas de conciliación y corresponsabilidad que suponen un valor añadido al hecho de trabajar en esta empresa; se introducirán referencias a ello para fomentar la atracción de talento.

Así pues, dentro de apartado de lo que se ofrece en cada oferta, se incluirá como beneficios la flexibilidad en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Será una referencia clara y sencilla, acordada con el Departamento de Marketing.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos responsable de la publicación de las ofertas de empleo y personal del Departamento de *Marketing*.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de candidaturas recibidas en cada oferta de empleo a partir de la implementación de la medida respecto a las recibidas a través de ofertas anteriores a la acción.

Número y porcentaje de candidaturas recibidas en cada oferta de empleo desagregadas por sexo y tipo de discapacidad.

OBSERVACIONES

Se adaptará el mensaje a lanzar dependiendo del puesto a cubrir y los requisitos solicitados.

PROPUESTAS DE MEJORA

En función del análisis de indicadores y el *feedback* de las personas candidatas, se reforzará el mensaje o referencias contenidas en las ofertas de empleo.

ACCIÓN 4. Valoración de formación en igualdad dentro de los requisitos a tener en cuenta en los procesos de selección para mandos intermedios y de dirección.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de recursos humanos encargado de los procesos de selección en cada centro de trabajo, así como las personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo con grado de responsabilidad en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Dada la importancia de la formación en igualdad, sobre todo en aquellos puestos que requieren grado de responsabilidad y gestión de personas, se valorará la formación en igualdad y diversidad en los currículums de las personas candidatas.

En caso de darse la situación de tener que elegir entre 2 candidaturas, se dará prioridad de contratación a aquella persona que posea formación en igualdad.

Se garantizará que el personal de nueva incorporación, en caso de no poseer formación en igualdad, reciba los contenidos básicos para comenzar su formación en esta área.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de establecer los criterios y requisitos a cumplir en cada proceso de selección de personal.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Se implementará de forma inmediata y durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas incorporadas con formación previa en igualdad y diversidad, desagregado por sexo.

Número de ofertas de empleo en las que la formación en igualdad y diversidad constituye un requisito.

Número de ofertas de empleo en las que la formación en igualdad y diversidad constituye un criterio de valoración.

OBSERVACIONES

Se valorará contar con el asesoramiento de personal externo experto en recursos humanos e igualdad para garantizar que la medida no supone discriminación alguna.

ACCIÓN 5. Garantizar que las ofertas de trabajo no inducen a la contratación de un determinado sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas encargadas de los procesos de selección de personal en Ilunion Servicios Industriales.

Personas que desean acceder a un puesto de trabajo en Ilunion.

METODOLOGÍA

Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto según la descripción de este, así como a las exigencias y condiciones del puesto eliminando cualquier cuestión que no esté directamente ligada a los puestos de trabajo.

Además, Según la tipología de empleo ofertado, en ocasiones, y a pesar de no hacerse de forma deliberada; se tienden a redactar las ofertas de empleo con cierto sesgo hacia uno de los sexos. Por ejemplo, puestos de personal operario y carretillero.

Avanzando en una comunicación inclusiva y libre de estereotipos, se garantizará por parte del Departamento de Personas que las ofertas de empleo publicadas a través de cualquier canal o plataforma estén libres de contenidos que puedan inducir a la contratación de uno u otro sexo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de selección.

Recursos materiales: guía de lenguaje inclusivo y valoración de puestos de trabajo.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas contratadas tras la implementación de la medida, desagregadas por sexo, categoría y puesto.

Verificación del uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

Número de ofertas publicadas.

Medios en los que se publican las ofertas.

OBSERVACIONES

Se garantizará que las personas encargadas de publicar las ofertas dominan el lenguaje no sexista e inclusivo, y en el caso de necesitar formación adicional, la empresa garantizará las herramientas necesarias para realizarla.

ACCIÓN 6. Revisión y corrección del procedimiento de selección

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal responsable de los procedimientos de selección y reclutamiento.

METODOLOGÍA

Se revisará y corregirá toda la documentación relativa a los procesos de selección, garantizando que se utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de selección.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

En los seis primeros meses de vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documentos revisados y corregidos.

OBSERVACIONES

Se procederá a corregir todos aquellos aspectos que se hayan detectado como no ajustados a lenguaje no sexista e inclusivo.

ACCIÓN 7. Realización de un estudio desagregado por sexo del personal de empresas de trabajo temporal.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio, por zonas, de las personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal en la empresa, desagregadas por sexo, puesto de trabajo, grupo o categoría profesionales, indicando las incorporaciones y las bajas, así como el tiempo de vinculación en la empresa.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y personal de las Empresas de Trabajo Temporal.

Recursos materiales: datos para la realización del estudio.

Recursos económicos: coste bajo

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Dentro de los tres primeros meses desde la firma del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización del estudio.

ACCIÓN 8. Realización de un estudio desagregado por sexo de incorporaciones por responsabilidades familiares.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras incorporadas a la empresa.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio, por zonas, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras incorporadas por responsabilidades familiares.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: datos sobre las responsabilidades familiares de las personas incorporadas en el periodo objeto de estudio.

Recursos económicos: coste bajo

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Dentro de los tres primeros meses desde la firma del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización del estudio.

ACCIÓN 9. Realización de un estudio desagregado por sexo de las bajas definitivas.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras desvinculadas de la empresa.

METODOLOGÍA

Elaboración de un estudio amplio de las bajas definitivas en la empresa, desagregada por sexo, por tipo de contrato, clasificación profesional y puesto, motivo de desvinculación y responsabilidades familiares.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: información y datos sobre las bajas definitivas que se han producido en el periodo objeto de estudio.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Realización en los 6 primeros meses desde la firma del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización del estudio.

ACCIÓN 10. Realización de entrevista de salida.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras de la empresa que van a ser desvinculada de la misma.

METODOLOGÍA

Se realizará una entrevista de salida con la intención de conocer la opinión de la persona trabajadora sobre la empresa y prioritariamente el motivo de su abandono cuando se produzca de forma voluntaria.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: formato de entrevista a realizar.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas trabajadoras desagregadas por sexo desvinculadas de la empresa.

Número de entrevistas realizadas.

Motivos de abandono de la empresa.

OBSERVACIONES

Se remitirá mensualmente a la Comisión de Igualdad los datos de la medida.

ACCIÓN 11. Realización informe de desvinculación de personas trabajadoras con discapacidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras con discapacidad desvinculadas de la empresa por no superar el periodo de adaptación.

METODOLOGÍA

Realización de un informe justificativo de cada persona trabajadora con discapacidad que no supere el periodo de adaptación, identificando el motivo del desistimiento de la empresa y la justificación de haber proporcionado los recursos necesarios a las PCD para lograr la adaptación al puesto de trabajo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: información y datos sobre la desvinculación de personas según tipo de discapacidad.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas trabajadoras con discapacidad desagregadas por sexo, tipo de discapacidad y grado de discapacidad desvinculadas de la empresa por no superación periodo de adaptación.

Número de informes realizados.

Motivos de desvinculación justificados por la empresa.

OBSERVACIONES

Se remitirá mensualmente a la Comisión de Igualdad los datos de la medida.

ACCIÓN 12. Acuerdos de colaboración con entidades formativas/centros educativos

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que optan a un puesto de trabajo en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Establecer convenios/acuerdos/formas de colaboración con entidades formativas/centros educativos en los que se imparta formación relacionada con los puestos de trabajo a cubrir en los que las candidaturas femeninas sean escasas, para fomentar el reclutamiento de mujeres en puestos infrarrepresentadas.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de elaborar los planes de formación y el reclutamiento.

Recursos económicos: coste bajo

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de convenio/acuerdos suscritos con entidades de formación o centros educativos.

Candidaturas presentadas provenientes de estos acuerdos.

Contrataciones provenientes de estos acuerdos.

OBSERVACIONES

Los indicadores se desagregarán por sexo, zona, tipo de discapacidad, grado de discapacidad, tipo de contrato, jornada, categoría profesional y responsabilidades familiares.

ACCIÓN 13. Actualización del manual de acogida incluyendo un módulo informativo sobre el Plan de Igualdad en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas recién incorporadas en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se revisará el actual manual de acogida que se proporciona al personal de reciente incorporación en el cual se incluirá un módulo que contendrá toda la información sobre las políticas de igualdad de la empresa y el propio Plan; como paso previo a su futura formación y sensibilización en esta área.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: manual de acogida y contenido del Plan de Igualdad.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Contenido incorporado en el manual de acogida.

ACCIÓN 14. Solicitud compromiso a las ETT o empresas externas en las que se delegan procesos de contratación de personal con temas de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas encargadas de reclutamiento de personal para Ilunion Servicios Industriales en empresas externas.

METODOLOGÍA

Cuando se produzcan contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, o bien se deleguen procesos de selección en empresas externas; se les solicitará información sobre su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Además, se solicitará que las personas externas encargadas de los procesos de selección y reclutamiento; en la medida de lo posible, cuenten con formación en igualdad y perspectiva de género.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos interno y externo.

Recursos materiales: políticas de igualdad de las empresas proveedoras.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de empresas que cuentan con políticas de igualdad.

Número de personas externas que gestionan procesos de selección para Ilunion Servicios Industriales, y cuentan con formación en igualdad.

6.5.2. Clasificación profesional

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

La adecuación de categorías profesionales y las tareas descritas en el convenio a los puestos de trabajo de cada empresa, supone un esfuerzo de comprensión y entendimiento de las organizaciones y su forma de trabajar.

Dependiendo del convenio aplicable, puede ser más o meno dificultoso adaptar puestos y tareas; no obstante, se debe garantizar una buena definición de las mismas de forma que el trabajo de cada persona trabajadora se organice y delimite correctamente.

DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico se ha trabajado tanto por categorías como por niveles de mando/responsabilidad; agrupándose las categorías existentes en 6 niveles adaptados a la estructura de la empresa.

Si bien no se han detectado problemas en cuanto a la correspondencia de categorías con las tareas descritas en los convenios de aplicación; sí se ha detectado que existen desequilibrios en la composición de los niveles por sexo. En este sentido, cabe destacar que el personal operario y los cargos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres; mientras que las mujeres ocupan más puestos de gestión y administración representativamente, teniendo dificultades para acceder a puestos de responsabilidad.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Realización de una valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 d, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla que forma Ilunion Servicios Industriales.

Totalidad de los puestos de trabajo de la empresa.

METODOLOGÍA

La creación de espacios de trabajo libres de discriminación supone el reto de garantizar un empleo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, libre de valoraciones subjetivas; identificando de esta forma puestos de igual valor.

Por ello, se procederá a valorar la totalidad de los puestos de trabajo existentes en Ilunion Servicios Industriales a través de un sistema regido por criterios de equidad, objetividad, adecuación, totalidad y flexibilidad.

En este proceso deberá intervenir la dirección de la empresa, de forma que la valoración se haga totalmente adaptada a la realidad de cada centro y puesto; analizando el impacto de cada uno de ellos en la actividad de la empresa.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Dirección.

Recursos materiales: estudio de sistemas y contenidos de valoración de puestos de trabajos, a efectos de valorar el más adecuado a la realidad de Ilunion Servicios Industriales.

Recursos económicos: coste medio.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Realización en los tres primeros meses desde la firma del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los indicadores vendrán dados por la propia valoración que se haga de cada puesto de trabajo.

Ajustes producidos en los puestos fruto de la valoración, cualitativa y cuantitativamente.

OBSERVACIONES

La valoración de puestos de trabajo podrá suponer una revisión de los sistemas de retribución establecidos, así como de los criterios de promoción profesional.

Se dará cuenta del proceso a la Comisión de Igualdad.

Se realizará un evaluación y revisión periódica de encuadramiento profesional.

ACCIÓN 2. Elaboración de indicadores anuales de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS

Totalidad del personal que constituye la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Dado que se ha diagnosticado la existencia de desequilibrios entre sexos en algunas categorías y niveles profesionales, es necesario el establecimiento de medidas e indicadores que permitan analizar anualmente la composición de la plantilla según sexo, así como a través de otras variables importantes y determinantes para ir corrigiendo desequilibrios.

Durante el primer trimestre de cada año se elaborarán datos por categorías y niveles atendiendo a las siguientes variables para su posterior análisis:

- Sexo
- Discapacidad
- Nivel formativo
- Tipo de contrato

Los indicadores serán analizados, extrayendo conclusiones que permitan la introducción de medidas correctoras.

Además, se elaborará un informe que será revisado, consensado y aprobado por la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos que extraiga y organice los datos.

Recursos materiales: datos necesarios para la elaboración de los indicadores.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los definidos en la propia acción.

OBSERVACIONES

Se elaborarán porcentajes tanto horizontales como verticales.

ACCIÓN 3. Actualización de los curriculum vitae de toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se realizará una acción para recabar la actualización de la información de los curriculum vitae de todo el personal.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo; así como soporte informático.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de Cv actualizados de la plantilla.

ACCIÓN 4. Informar sobre los puestos ofertados, las candidaturas recibidas y las personas contratadas

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que integran la Comisión de Igualdad.

METODOLOGÍA

Se informará trimestralmente a la Comisión de Igualdad de todos los puestos ofertados y el sexo de la persona que lo ocupa por centro de trabajo, así como de las candidaturas, con los datos desagregados por sexo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informes relativos a esta medida remitidos a la Comisión de Igualdad.



ACCIÓN 5. Actualización de los organigramas de la empresa especificando el sexo de la persona que ocupa el cargo.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se mantendrá actualizado los organigramas la empresa especificando el sexo de la persona que ocupa cada puesto por centro de trabajo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Modificaciones de los organigramas y Evidencia de la indicación del sexo de la persona que ocupa el cargo.



6.5.3. Formación

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

La adaptación profesional y la formación continua son garantes de carreras profesionales exitosas, así como de la adaptación de las empresas a entornos altamente cambiantes. Mantener un personal actualizado en contenidos, así como en desarrollo continuo de habilidades y capacidades que mejoran su desempeño diario es beneficioso tanto para la empresa, que será más competitiva en su sector; como para el personal, que verá aumentar el valor de su trabajo, su rendimiento y capacidad.

DIAGNÓSTICO

A pesar de que las mujeres con estudios superan a los hombres en la empresa, así como también son las que mayor formación reciben; ello no se traslada a la realidad a través de una adecuada representatividad de las mujeres en puestos directivos.

Se realizan diagnósticos de necesidades formativas de forma anual a través de cuestionarios a la plantilla, no obstante, se ha detectado que la formación en igualdad no ha sido suficiente para la totalidad de la plantilla.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Formación y sensibilización en igualdad a la totalidad de la plantilla a través de herramientas alternativas.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que compone la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Es necesario profundizar en la labor de sensibilización y formación del personal en conceptos sobre igualdad y no discriminación, de forma que el Plan de Igualdad resulte útil tanto a la empresa como a la plantilla. Para ello, los contenidos deben presentarse de forma sencilla y atractiva, sobre todo en aquellos perfiles menos familiarizados con esta área.

Por ello, se introducirán nuevos formatos en las herramientas formativas, empleando para ello elementos de sencilla comprensión y adaptado a los distintos tipos de discapacidades que se encuentran entre las personas que forman la plantilla.

La formación en conceptos básicos en igualdad se pondrá a disposición de la plantilla en formato video y píldoras formativas, o cualquier otro formato que se considere adaptado a la realidad de las personas.

Los contenidos de la formación se dirigirán a formar en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género y sesgos inconscientes; así como conciliación y corresponsabilidad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de elaborar los planes de formación.

Recursos materiales: contenidos didácticos, así como medios de producción del material según el formato elegido para su edición e impartición.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: a valorar dependiendo de los formatos de formación adaptados a la realidad de la plantilla.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan, dado que deberá realizarse de forma periódica para poder formar a las personas que se incorporan a la empresa, por primera vez o tras una incapacidad temporal prolongada sin haber accedido a esta formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas que reciben la formación, desagregado por sexo y categoría/nivel profesional y zona.

Número de acciones formativas de igualdad realizadas por zona.

Cuestionario de evaluación que medirá el grado de asimilación de los contenidos en el personal receptor de la formación.

Grado de satisfacción de las personas asistentes.

OBSERVACIONES

Los formatos se adaptarán a las diferentes tipologías de discapacidad, garantizando que el contenido llega a la totalidad de la plantilla.

La formación en igualdad será incluida por defecto en los planes de formación anual.

ACCIÓN 2. Aumento de formación en igualdad a personal técnico, responsable, directivo e integrante de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

- Personas que componen la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del II Plan de Igualdad.
- Personal que compone el Departamento de Personas.
- Personal de las Unidades de Apoyo.
- Responsables con equipos a cargo y mandos intermedios.
- Personal de prevención de riesgos laborales.
- Equipos directivos.

METODOLOGÍA

Los puestos de responsabilidad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas, necesitan, más si cabe; dominar las cuestiones de igualdad y perspectiva de género. Por ello, se considera que las personas destinatarias de la acción deben profundizar su formación en igualdad y contenidos con perspectiva de género.

Se organizarán sesiones formativas impartidas por personal experto en igualdad, adaptadas al área de trabajo de cada grupo de personas trabajadoras; enfocadas de forma práctica y de aplicación en el trabajo diario. Asimismo, se adaptarán los contenidos al nivel de formación de partida de cada grupo, en función de la formación previa recibida.

Los contenidos de la formación se dirigirán a formar en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género y sesgos inconscientes.

RECURSOS

Recursos humanos: personal experto en igualdad que imparta la formación.

Recursos materiales: contenidos y dinámicas a realizar en la formación. En caso de ser formación online, se precisarán recursos informáticos para ello.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: en caso de optar por la formación presencial, espacio físico para impartirla.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Cuestionario de evaluación que medirá el grado de asimilación de los contenidos en el personal receptor de la formación.

Grado de satisfacción de las personas asistentes.

Número de personas que reciben la formación, desagregado por sexo y categoría/nivel profesional y zona.

Número de acciones formativas de igualdad realizadas por zona.

OBSERVACIONES

Se valorará abrir la formación específica en igualdad, más allá de la básica, a otros puestos y categorías en caso de considerarse necesario.

ACCIÓN 3. Programa de formación específico dirigido a mujeres candidatas a ocupar puestos de alta dirección a través de programas externos.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres con un determinado grado de responsabilidad que, por sus capacidades, habilidades y/o experiencia sean candidatas a ocupar un puesto directivo en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se analizarán los perfiles femeninos del nivel 5: jefatura de departamento, siendo el nivel de dirección que mayor nivel de desequilibrio entre sexos presenta, con el objetivo de seleccionar varias mujeres candidatas a ocupar cargos de dirección.

Se establecerá un cupo anual de mujeres que lo cursarán y perfil de las personas que pueden acceder; adecuando el programa de formación al presupuesto anual que la empresa decida destinar al mismo.

La formación recibida será de alta dirección a través de organizaciones/escuelas de formación de reconocido prestigio, dirigida a la promoción del liderazgo y el talento; con al menos 150 horas lectivas, y se centrará en dotar a las mujeres de formación integral para la asunción de tareas directivas y de gerencia con los objetivos detallados a continuación:

- Desarrollo de habilidades prácticas aplicadas a la alta dirección empresarial.
- Promoción de las mujeres a la alta dirección.
- Compartir experiencias con mujeres de perfiles parecidos.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de analizar los perfiles de las mujeres candidatas a recibir a formación y personal encargado de elaborar anualmente el plan de formación.

Recursos económicos: coste alto.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de mujeres que reciben formación en alta dirección, con indicación del tipo y grado de discapacidad.

Grado de satisfacción con la formación recibida.

Número de mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad.

OBSERVACIONES

Se valorará la posibilidad de extender estos programas formativos al nivel 2, con una formación adaptada; ya que se trata de un nivel donde las mujeres también se encuentran infrarrepresentadas.

En todo caso, la implementación de la medida se vinculará a los presupuestos anuales e idoneidad de los perfiles elegidos.

ACCIÓN 4. Ampliación de las áreas formativas dirigidas al personal operario; sobre todo dirigidas al desarrollo de habilidades que permitan la promoción vertical y desde planta a estructura.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que compone el nivel 1: personal operario en todos los centros de trabajo de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

En aras de garantizar el desarrollo profesional, retener el talento de las personas trabajadoras y reducir la tasa de rotación de personal, se ampliará el programa formativo dirigido al personal operario en aquellas áreas que se detecten como deficitarias.

Se priorizará la formación dirigida al desarrollo de habilidades prácticas, de gestión de personas y polivalencia, de forma que se adquieran capacidades que permitan el desarrollo profesional del personal, sobre todo dirigido a la promoción vertical.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de elaborar los planes de formación anuales. Personal experto en las áreas formativas a impartir.

Recursos materiales: contenidos a impartir, soporte físico o informático, según la modalidad.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: en caso de optar por formación presencial, espacio físico para impartir la formación.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Anual establecida en el plan de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas trabajadoras solicitantes de formación, desagregada por sexo, tipo y grado de discapacidad, con indicación del tipo de formación.

Número de personas que reciben la formación, desagregada por sexo y tipo y grado de discapacidad.

Grado de satisfacción de las personas receptoras de la formación impartida.

OBSERVACIONES

La formación se adaptará a cada tipo de discapacidad existente entre el personal que forma la plantilla.

ACCIÓN 5. Formación específica en lengua de signos para facilitar la comunicación interpersonal.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que forma parte de la plantilla y tiene personas bajo su supervisión.

METODOLOGÍA

En aras de facilitar las relaciones laborales e interpersonales entre los equipos de trabajo, y además favorecer la inclusión y adaptación de las personas con discapacidad auditiva, las personas con equipos humanos a cargo recibirán formación en lengua de signos.

Se valorará por parte de las personas encargadas de los planes de formación el formato en el que se vaya a impartir (online o presencial); así como las personas receptoras en cada uno de los centros de trabajo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de elaborar los planes de formación en Ilunion Servicios Industriales. Personal experto que imparta la formación.

Recursos materiales: material didáctico.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: en caso de impartir la formación de forma física, se preverá la ocupación de un espacio o aula a estos efectos.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Anual establecida en el plan de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas que reciben formación en lengua de signos, desagregada por sexo y categoría profesional.

OBSERVACIONES

Se valorará ampliar la formación en lengua de signos a aquellas personas que, sin tener personas a su cargo, trabajen en equipos con personas con discapacidad auditiva.

ACCIÓN 6. Dar a conocer la oferta formativa del plan de formación a la plantilla

PERSONAS DESTINATARIAS

Totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

El plan de formación será negociado con la RLPT a principios de año y se dará información clara y accesible a todo el personal de la oferta formativa, así como los requisitos de acceso a la misma, mediante correo electrónico o mensaje móvil (Whatsapp). Además, se informará mediante tablón de anuncios en los centros de trabajo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de elaborar los planes de formación anuales.

Recursos materiales: plan de formación anual.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad se dará información de la oferta formativa, debiendo realizarse una acción informativa colectiva una vez al año tras la aprobación del plan anual de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Plan anual de formación.

Comunicaciones informativas realizadas a la plantilla.

Evidencia de la comunicación en los tableros de anuncios de los centros de trabajo.

ACCIÓN 7. Oferta formativa sin barreras para la plantilla por motivo de discapacidad

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla de Ilunion Servicios Industriales con necesidad de adaptación de contenidos y formato de las acciones formativas.

METODOLOGÍA

El plan de formación será adaptado a las necesidades de la plantilla en función de su grado y tipo de discapacidad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de realizar los planes de formación anual y personal de las Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: información y datos sobre las especiales características existentes entre la plantilla para la eliminación de barreras.

Recursos económicos: coste medio.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Adaptaciones del Plan anual de formación según los tipos y grados de discapacidad de la plantilla

ACCIÓN 8. Priorización en la contratación de empresas externas con personal docente con formación en igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de las empresas externas contratadas para los procesos de reclutamiento.

METODOLOGÍA

Se priorizará para ser contratadas las empresas externas que acrediten que el personal docente cuenta con formación específica, en políticas y/ o educación en igualdad de género.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos que valora las contrataciones de empresas proveedoras de recursos humanos y procesos de selección.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de contratos con empresas de externas.

Evidencia de la contratación de empresas con personal docente formado en igualdad.

ACCIÓN 9. Incluir cláusula de revisión de los contenidos de la formación, desde una perspectiva de género, en los contratos con empresas de formación externas

PERSONAS DESTINATARIAS

Entidades de formación externas.

Personal responsable de gestionar los contratos de formación con entidades o empresas de formación externas.

METODOLOGÍA

Se incluirá una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión, desde una perspectiva de género, de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni sesgos de género.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de la contratación con empresas externas.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de contratos con empresas de formación externas.

Evidencia de la inclusión de la cláusula en los contratos.

ACCIÓN 10. Promocionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de menor o familiar y a las personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, así como a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de menor o familiar.

Personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar.

Personas trabajadoras en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.

METODOLOGÍA

Se incluirá un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal o cuidado de familiar y de reducción de jornada por cuidado de menor o familiar que firma la persona trabajadora que solicita dicha excedencia, donde se informe sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia. La empresa deberá comunicar la oferta formativa y la programación de estas, con indicación de los días y horarios, a las personas en excedencia.

La empresa facilitará el acceso a la formación a las personas con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, debiendo acordar los horarios de realización.

Las personas trabajadoras que estén disfrutando de permiso de nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante podrán acceder a la formación que se hubiera impartido durante su ausencia cuando se incorporen nuevamente a la empresa.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de realizar los planes de formación y Unidades de Apoyo.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones formativas realizadas.

Número de personas trabajadoras en excedencia informadas.

Número de personas trabajadoras formadas en situación de excedencia.

Número de personas trabajadoras con reducción de jornada formadas.

Número de personas trabajadoras tras situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.

ACCIÓN 11. Realización de un estudio de la formación.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla que integra Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio de la formación desagregada por sexo y por categorías profesionales y áreas funcionales o departamentos, con indicación de las acciones formativas, su coste, y la distribución geográfica por zonas de estas.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de la elaboración de los planes de formación.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Una vez al año durante la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización del estudio de formación.

ACCIÓN 12. Reserva de plazas formativas para mujeres.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se reservará un 50% de plazas en todas las acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados para la asistencia de mujeres.

En caso de que ese cupo reservado no sea cubierto por mujeres, quedará disponible para ser ocupado por hombres.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado del diseño y coordinación de los planes formativos anuales.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados.

Acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados.

Número de mujeres trabajadoras que han accedido a estas acciones formativas.

Acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados a las que han accedido a mujeres trabajadoras.

6.5.4. Promoción profesional

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

Existe un bajo porcentaje de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las empresas actuales, debido a las dificultades o barreras que se suelen encontrar para promocionar a nivel profesional. Esto puede deberse, por un lado, a los sesgos y estereotipos de género o, por otro lado, la falta de conciliación de las mujeres en las esferas laboral, familiar y personal.

Es por ello que, el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en puestos de mayor responsabilidad es clave para la consecución de la igualdad real en la empresa.

DIAGNÓSTICO

Fruto del diagnóstico se han detectado 2 puntos fundamentales:

- Existen posibilidades de realizar una carrera profesional en Ilunion Servicios Industriales; no obstante, los criterios, requisitos y forma de comunicar los puestos de promoción vacantes no son uniformes en todos los centros de trabajo.
- Las mujeres tienen especiales dificultades para acceder a puestos de responsabilidad, padeciendo el llamado “techo de cristal”, siendo que tienen un porcentaje mayor de personas con estudios superiores y además, reciben más formación que los hombres de la plantilla.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Establecimiento de criterios objetivos para promocionar garantizando que son conocidos por la totalidad de la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se plantea el establecimiento de criterios objetivos para promocionar, eliminando cualquier sesgo sexista y ofreciendo las mismas oportunidades de ascenso a mujeres y a hombres, tales como: objetivos cumplidos en un determinado periodo de tiempo, aportaciones importantes en su área de trabajo, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, etc.

Evitando, en todo caso, tener en consideración el sexo, la edad, la orientación sexual, la situación familiar, el estado civil, o cualquier otra circunstancia personal.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y de comunicación.

Recursos materiales: documento donde se recopilen todos los criterios y metodología empleada en los procesos de promoción profesional interna.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para la difusión de tales criterios.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante los cuatro primeros meses desde la firma del Plan de Igualdad se realizará el documento con los criterios y se dará difusión, siendo de aplicación durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Relación de mujeres y hombres en proceso de promoción interna, incluyendo la variable tipo de discapacidad.

Relación de mujeres y hombres que promocionan en la empresa, incluyendo la variable tipo de discapacidad.

OBSERVACIONES

Se garantizará que esta todos los criterios de promoción sean conocidos por la plantilla.

ACCIÓN 2. Criterios de promoción preferente de las mujeres a los puestos en las que estén infrarrepresentadas

PERSONAS DESTINATARIAS

Las trabajadoras de la plantilla que accedan a procesos de promoción.

METODOLOGÍA

Se incluirá dentro de los criterios del procedimiento de promoción el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén infrarrepresentadas en el nivel jerárquico del puesto ofertado o en el área funcional o departamento.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de promoción profesional.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Inmediata y durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de vacantes ofertadas

Número de personas trabajadoras promocionadas desagregadas por sexo.

Número de veces aplicado el criterio de la medida.

ACCIÓN 3. Unificación del proceso a seguir en la comunicación de vacantes disponibles para promocionar en todos los centros de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las personas trabajadoras de los centros Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de promover valores de transparencia, unión y coordinación, se realizará la unificación del proceso referente a la comunicación de vacantes para promocionar, en todos los centros de trabajo de Ilunion Servicios Industriales.

Para ello, se reunirán las personas responsables de recursos humanos de todos los centros, y acordarán las pautas a seguir, de manera conjunta.

Se garantizará que todos los procesos de promoción sean conocidos por toda la plantilla, con una antelación mínima de 15 días al inicio del proceso, por lo que serán publicados en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de todas las zonas, con indicación del puesto y requisitos para acceder al mismo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos de cada centro.

Recursos materiales: documento conjunto del proceso de promoción profesional.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual que facilite la comunicación de dicho proceso.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informe anual de las vacantes cubiertas a través de procedimientos de promoción interna, comprobando que se ha empleado un mismo proceso; desagregando los datos por sexo, tipo y grado de discapacidad y clasificación profesional, con indicación de la zona, así como la indicación del tipo de promoción (promoción con cambio de categoría, promoción sin cambio de categoría, promoción retributiva, promoción con movilidad

geográfica), por forma de designación (prueba objetiva, antigüedad, designación de la empresa), por antigüedad y por responsabilidades familiares.

OBSERVACIONES

Todas las comunicaciones se realizarán mediante un uso inclusivo del lenguaje y con perspectiva de género.

ACCIÓN 4. Estudio semestral de los datos de promoción profesional con el establecimiento de indicadores de medición específicos con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las personas trabajadoras y responsables en Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con el fin de equilibrar la participación de mujeres y hombres en procesos de promoción profesional, se realizará un estudio anual de los datos referentes a la promoción de personas trabajadoras de la entidad, así como establecer indicadores de medición específicos con perspectiva de género: análisis de datos según el sexo, tipo de discapacidad, nivel de estudios, antigüedad, acciones formativas en liderazgo, *mentoring*, resolución de conflictos, etc, personas dependientes a su cargo, uso de medidas de conciliación, entre otras.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos o responsables del proceso de promoción y de igualdad.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: espacios virtuales para la elaboración, publicación y difusión del mismo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Semestral durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informe semestral de las vacantes cubiertas a través de procedimientos de promoción interna, comprobando que se ha empleado un mismo proceso; desagregando los datos por sexo, tipo y grado de discapacidad y clasificación profesional, tipo de contrato, con indicación del centro de trabajo y de la zona, así como la indicación del tipo de promoción (promoción con cambio de categoría, promoción sin cambio de categoría, promoción retributiva, promoción con movilidad geográfica), por puesto de origen y puesto de destino, por forma de designación (prueba objetiva, antigüedad, designación de la empresa), por antigüedad y por responsabilidades familiares.

Publicación del informe en una determinada plataforma o subapartado, específico para el área de promoción profesional.

OBSERVACIONES

En base a los resultados obtenidos, se usarán dichas conclusiones para futuras acciones.

ACCIÓN 5. Definición de itinerarios de las diferentes carreras profesionales que se pueden lograr dentro de Ilunion Servicios Industriales, de forma que sirva como herramienta de atracción y retención del talento.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas integrantes de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales que desarrollan su trabajo en puestos de estructura básica y de negocio.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de mostrar transparencia, objetividad y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, se definirán, en un formato atractivo y visual, los itinerarios de las carreras profesionales en Ilunion Servicios Industriales para el personal de estructura básica y de negocio.

Además, con ello se avanzará hacia la retención del talento, de forma que las personas de reciente incorporación conocerán la proyección en las áreas mencionadas que pueden tener en la empresa; eligiendo su proyecto laboral y trayectoria, y como encaminarse al logro de este objetivo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: documento que recopile los itinerarios de carreras profesionales de estructura básico y de negocio.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para la difusión del material.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Confirmación de recepción del documento en cuestión, por parte de las personas trabajadoras.

OBSERVACIONES

En toda la documentación se garantizará un uso inclusivo del lenguaje, con el fin de promover la igualdad y erradicar estereotipos sexistas en torno a las profesiones.

ACCIÓN 6. Información de los motivos de rechazo de la candidatura de promocionar.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas trabajadoras que han accedido a un proceso de promoción.

METODOLOGÍA

Se informará a las personas candidatas de cada promoción, de los motivos del rechazo para promocionar, orientándola para puestos en los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de promoción interna.

Recursos económicos: coste bajo

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas trabajadoras candidatas a los procesos de promoción desagregadas por sexo.

Número de personas trabajadoras descartadas.

Evidencia de la comunicación de los motivos de rechazo de candidatura.

ACCIÓN 7. Mecanismo de reclamación de los procesos de promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se establecerá un mecanismo de reclamación para que las personas trabajadoras que entiendan que no se han cumplido los criterios de transparencia, objetividad, no discriminación, priorización del sexo menos representado en igualdad de idoneidad, pueda formular la reclamación que debe ser resuelta en un plazo razonable por la empresa, debiendo responder a la persona trabajadora que ha cursado la reclamación con copia a la Comisión de Igualdad.

Este mecanismo deberá ser publicado y difundido en todos los anuncios de vacantes que se publiquen.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de promoción y Unidades de Apoyo.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Se establecerá el mecanismo o canal de reclamación dentro de los cuatro primeros meses desde la firma del plan de igualdad, debiendo mantenerse durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Mecanismo de reclamación.

Número de reclamaciones formulas desagregadas por sexo.

Número de reclamaciones contestadas por la empresa, con indicación de las que han supuesto un cambio en el proceso de promoción gestionado.

ACCIÓN 8. Cobertura de vacantes prioritariamente por promoción interna

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se priorizará la cobertura de vacantes para todos los puestos, pero fundamentalmente, los puestos de responsabilidad, con promoción interna, acudiendo sólo a la selección externa, exclusivamente cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos del puesto. Se justificará esta circunstancia a la Comisión de Igualdad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de promoción profesional.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de vacantes cubiertas por promoción interna.

Número de vacantes cubiertas por selección externa.

ACCIÓN 9. Informar a las personas trabajadoras de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o excedencia por cuidado de menor o familiar, de los procesos de promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS

Las personas trabajadoras de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o excedencia por cuidado de menor o familiar de los procesos de promoción

METODOLOGÍA

Se informará a los procesos de promoción interna, garantizando su acceso, a cualquier persona trabajadora que se encuentre de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia por cuidado de menores o familiares, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción,

Se garantizará, asimismo, la participación de las personas trabajadoras con reducción de jornada.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de los procesos de promoción profesional.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de procesos de promoción.

Evidencia de la comunicación a las personas destinatarias de esta medida.

6.5.5. Condiciones de trabajo

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

Las condiciones laborales son esenciales para el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras. En este sentido, el bienestar de la plantilla favorecerá su rendimiento, sus relaciones interpersonales y, general, un buen clima laboral.

Por ello se pretenden adoptar las medidas necesarias para que las personas trabajadoras cuenten con unas condiciones de trabajo igualitarias, justas y no discriminatorias, bajo ninguna circunstancia.

DIAGNÓSTICO

Las principales conclusiones extraídas son:

- La parcialidad de la contratación, aún siendo pequeña, afecta más a las mujeres.
- Existe una alta rotación del personal y, en consecuencia, un alto porcentaje de la plantilla cuenta con un contrato temporal. Sin embargo, se retiene más a las mujeres que a los hombres.
- En cuanto a la turnicidad, las mujeres son mayoría en los turnos de mañana en la zona Centro y Levante; mientras que las personas con discapacidad presentan mayores porcentajes en las jornadas con turnos rotativos.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Estudio de riesgos psicosociales, haciendo especial incidencia en aquellas enfermedades que inciden especialmente en el sexo femenino.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Dado que mayoritariamente los estudios realizados no han tenido en cuenta la variable sexo, se considera importante aplicar esta medida para conocer en qué medida el sexo y el género influyen en aspectos psicosociales de las personas trabajadoras.

Para ello, se elaborará y difundirá un cuestionario online a toda la plantilla, con el objetivo de ahondar en hábitos, prácticas y patologías de mujeres y hombres. Esto, acompañado de datos cuantitativos oficiales, que será tratado por el Departamento de Riesgos Laborales.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y riesgos laborales.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para la publicación y difusión del estudio.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Prevención de Riesgos Laborales.

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Primer año de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas que han respondido al cuestionario, desagregado por sexo y tipo de discapacidad.

Confirmación de la recepción del estudio por parte de las personas trabajadoras.

OBSERVACIONES

Se recomienda la intervención de una persona especializada en sanidad y/o psicología.

PROPUESTAS DE MEJORA

Con el fin de recabar la mayor información posible y elaborar un estudio adaptado a las peculiaridades y circunstancias de las personas trabajadoras, se podrán convocar entrevistas grupales y/o individuales.

ACCIÓN 2. Encuesta a la totalidad de la plantilla sobre la percepción y grado de satisfacción en cuanto a las diferentes áreas que se trabajan en el Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de conocer las opiniones, percepciones y/o aportaciones del personal de la entidad, acerca del Plan de Igualdad, se lanzará una encuesta on-line y anónima, para conocer el grado de satisfacción en cuanto a las áreas incluidas en dicho Plan de Igualdad, a través de los canales de comunicación habituales.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y de comunicación.

Recursos materiales: encuesta on-line y física.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios virtuales y físicos para la difusión e implementación de la encuesta.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Al año de la firma del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Recopilación de los resultados de las encuestas, desagregando cada cuestión por sexo.

Nivel de participación en la misma.

Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES

Se promoverá, durante un periodo determinado de tiempo, la máxima participación de todo el personal.

Se propone reforzar la difusión de la existencia de un buzón de opiniones y sugerencias, donde las personas trabajadoras puedan escribir sus pareceres de manera anónima en materia de igualdad.

ACCIÓN 3. Estudio de impacto sobre la turnicidad y sus consecuencias o desviaciones sobre la igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

En aras de analizar el impacto del horario por turnos sobre la plantilla, se realizará un estudio pormenorizado en función de las peculiaridades del personal, desagregado por tipo y grado de discapacidad; según el turno de trabajo de cada persona en los diferentes centros de trabajo donde la plantilla desarrolla su jornada laboral.

Se realizará un informe sobre los horarios y turnos de forma anual, con indicación de la operativa o centro de trabajo y zona, incluyendo las horas extras y las horas complementarias, desagregando por sexo todos los datos. Se facilitará el dato de la bolsa de horas (flexibilidad horaria) por operativa y zona, desagregado por sexo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: información y datos sobre la turnicidad y discapacidad de las personas trabajadoras.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Se pondrá en marcha durante los 3 primeros meses de la firma del Plan, y durante toda su vigencia de forma anual.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Vendrán dados por los propios resultados del estudio.

ACCIÓN 4. Dar a conocer la política interna de igualdad de Ilunion Servicios Industriales a toda la clientela, empresas proveedoras y empresas/entidades colaboradoras en aquellos proyectos donde la actividad laboral se realiza en centros externos a la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS

Clientela, empresas proveedoras y empresas o entidades colaboradoras de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de dar a conocer la política interna de igualdad de la entidad entre la clientela, en las comunicaciones iniciales, de presentación o de propuestas, se comunicará el compromiso de Ilunion Servicios Industriales con la igualdad, y se invitará a conocer la política interna al respecto.

Asimismo, en las comunicaciones escritas, se destacará que la entidad cuenta con una política interna específica en materia de igualdad.

Se incluirá en los contratos con estas empresas y entidades una cláusula de compromiso y respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de comunicación y responsable del área de igualdad; así como otro personal que se relaciona con las personas destinatarias de la acción.

Recursos materiales: documento o cartelera donde se detalle la política interna de igualdad.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para su publicación y difusión; y contratos.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Encuesta online y anónima dirigida a la clientela sobre el conocimiento de la entidad y los valores que se promueven.

Revisión de las comunicaciones escritas, con el fin de comprobar que se ha visibilizado dicha política interna.

Evidencia de la inclusión de la cláusula de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los contratos.

OBSERVACIONES

Esta política interna será un aspecto diferenciador y enriquecedor de la empresa, por lo que se potenciará al máximo su conocimiento y difusión.

ACCIÓN 5. Campaña de visibilidad de micromachismos en el ámbito laboral que permita la identificación de estos por parte de la plantilla, con el objetivo de su erradicación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

En la cotidianidad, muchas veces continuamos encontrando situaciones machistas, las cuales hemos normalizado: los micromachismos.

Es por ello de vital importancia, en primer lugar, identificar dichas situaciones y, en segundo lugar, promover o favorecer un cambio hacia la igualdad real de hombres y mujeres.

Por este motivo, y a través de una campaña de impacto gráfico, se abordarán distintos micromachismos cotidianos, con el fin de sensibilizar a la plantilla y reflexionar sobre un cambio en positivo.

Dicha campaña constará de imágenes representativas, reales o aleatorias, y de contenido escrito que incite a la reflexión y promueva actitudes o comportamientos igualitarios y justos, que no discriminen directa o indirectamente a ninguna persona.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de comunicación y personal encargado de la implementación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: piezas gráficas y/o audiovisuales.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: espacios virtuales y físicos para su difusión.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos y Marketing.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el segundo año de implementación del plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de contenidos generados.

OBSERVACIONES

Se favorecerá la visibilidad de micromachismos en el ámbito laboral.

ACCIÓN 6. Compromiso de la Dirección de Ilunion Servicios Industriales en la asunción de aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que la actividad de la empresa permita contribuir.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal directivo y responsable de cada área.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de promover y establecer un compromiso firme con la Responsabilidad Social, y como ya viene trabajando desde entidades del grupo Ilunion; la Dirección difundirá un comunicado específico de compromiso con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En cada iniciativa o acción desarrollada, se indicará con qué Objetivo de Desarrollo Sostenible se corresponde. Para ello, se utilizarán las iconografías específicas de los ODS, y se colocarán en cada documento o imagen pertinente.

RECURSOS

Recursos humanos: Personal de recursos humanos o a cargo de proyectos de Responsabilidad Social; y personal directivo.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y su conexión con los proyectos propios.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Dirección.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Una persona o equipo será responsable y supervisará que, en todos los proyectos elaborados desde Ilunion Servicios Industriales, aparezca uno o más Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OBSERVACIONES

Se recomienda el refuerzo por parte de una persona especializada en Responsabilidad Social.

ACCIÓN 7. Evitar riesgos a las trabajadoras en situación de embarazo de Ilunion Servicios Industriales.

PERSONAS DESTINATARIAS

Trabajadoras embarazadas de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para el/la futuro/a hijo/a, incluyendo el cambio de puesto en caso necesario. En estos casos, el cambio de turno nocturno a diurno/tarde no conllevará, para la trabajadora embarazada, pérdida retributiva, manteniendo la cantidad percibida por plus de nocturnidad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Prevención de Riesgos Laborales.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de trabajadoras embarazadas.

Número de trabajadoras embarazadas con adaptación de puesto de trabajo.

Número de trabajadoras embarazadas en turno nocturno que requieren cambio de turno.

OBSERVACIONES

Una vez finalizado el periodo de embarazo y baja por maternidad de las mujeres, se valorará la situación organizacional de la empresa y personal de las trabajadoras, para acomodar el turno de nuevo a la situación previa al embarazo o, en su caso, otro turno que deberá ser acordado por ambas partes.

ACCIÓN 8. Estudio sobre la estabilidad de las mujeres en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres que integran la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio sobre las condiciones de trabajo de la plantilla, desagregada por sexo, relativa a los contratos de trabajo, jornadas, turnos, con indicación del centro de trabajo, la zona, así como cruzando datos con la clasificación profesional, el nivel jerárquico y área funcional o departamento y responsabilidades familiares.

Se realizará un seguimiento de la relación laboral de las trabajadoras para garantizar la vinculación a la empresa a los tres años (entre 1 y 4 años), dado que se ha observado que existe mayor desvinculación de las mujeres en ese momento en la empresa.

Y en este sentido, se dará prioridad a la transformación de los contratos temporales a indefinidos de las mujeres.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informes periódicos de la estabilidad de la plantilla.

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

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

Históricamente, las tareas domésticas y de cuidados han recaído sobre las mujeres. Con el paso del tiempo y la incorporación de las mujeres al mundo laboral, esta condición sexista ha ido cambiando, aunque hoy en día sigue presente este rol tradicional y desigual.

Por este motivo, se pretende promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en mujeres como en hombres, para lograr un equilibrio, así como instaurar la corresponsabilidad como eje central en todas las esferas de la vida del personal. Este es un paso más, y fundamental, en la consecución de la igualdad y la erradicación de las desigualdades entre sexos.

DIAGNÓSTICO

A pesar de la turnicidad y alto ritmo de trabajo en Ilunion Servicios Industriales, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como la flexibilidad en cuestión de permisos y horarios, se consideran mejorables.

Si bien, cabe destacar que a pesar de que las mujeres son minoría en la composición de la plantilla, son las que más solicitan permisos y excedencias por cuidado de menores; lo que viene a confirmar que siguen siendo las mujeres quienes soportan una mayor carga de trabajo familiar y de cuidados.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Equiparación en derechos sobre permisos y medidas de conciliación de la unión estable de pareja con el matrimonio y la pareja de hecho; previa justificación por la autoridad competente o acta notarial.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Dada la falta de derechos en cuanto a conciliación en relaciones de pareja, exceptuando los casos de matrimonio y parejas de hecho, se equiparán los permisos y medidas de conciliación del matrimonio y parejas de hecho con los de relaciones de uniones de pareja estables. Todo ello con la justificación pertinente, bien por la autoridad competente o acta notarial.

Se trata de una medida favorecedora de la conciliación personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras de la entidad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y personas responsables que autorizan permisos.

Recursos económicos: bajo coste.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para la difusión de dicha medida de conciliación.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de medidas de conciliación solicitadas a partir de la equiparación, por parte de personas con relaciones de pareja de hecho y estables, desagregado por sexo y tipo de discapacidad.

Tipología de las medidas solicitadas, desagregadas por sexo y tipo de discapacidad.

OBSERVACIONES

Solamente se equipararán tales permisos en caso de la justificación correspondiente.

ACCIÓN 2. Campaña de comunicación dirigida al sexo masculino de fomento de solicitud de medidas de conciliación por cuidado de menores y personas dependientes.

PERSONAS DESTINATARIAS

Hombres trabajadores de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

A través de material gráfico y/o audiovisual, se promoverá la corresponsabilidad en los hombres de la plantilla de la entidad, puesto que históricamente han sido las mujeres a quienes se les asignó este rol.

En pro de favorecer una conciliación equilibrada entre mujeres y hombres, se diseñarán y difundirán materiales gráficos diversos sobre el papel fundamental de los hombres en materia de corresponsabilidad.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de comunicación, recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para su publicación y difusión.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Se implementará durante el segundo año de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informe trimestral o anual sobre el número de hombres que solicitan medidas de conciliación.

Número de soportes y espacios a través de los cuales se ha difundido la campaña.

OBSERVACIONES

En caso de que el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación sea nulo o escaso, se planteará y elaborará una acción diferente con la misma finalidad.

ACCIÓN 3. Estudio con un mayor grado de desagregación de la tipología de permisos solicitados por sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales

METODOLOGÍA

Con la finalidad de promover y normalizar el uso de medidas de conciliación tanto por parte de hombres como de mujeres, es esencial el análisis periódico en la entidad.

Para ello, se observará, en atención al sexo de las personas trabajadoras, el tipo de medidas de conciliación que solicitan y a qué motivos pueden deberse las posibles diferencias entre sexos.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios virtuales donde redactar y difundir el o los estudios.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Se iniciará en los primeros 6 meses tras la firma del Plan y durante toda la su vigencia.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Vendrán dados por el propio estudio, y serán los datos relativos a que tipos de permisos solicitan hombres y mujeres anualmente.

OBSERVACIONES

El grado de análisis y desagregación de la tipología de permisos solicitados vendrá determinado por las limitaciones del sistema empleado para la recolección y extracción de datos disponible en la empresa en el momento de implementar la acción. Si existen limitaciones deberán ser corregidas para poder extraer o recopilar la información.

ACCIÓN 4. Elaboración de un catálogo que recoja todas las medidas de conciliación disponible para la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Diferenciando por centros según el convenio de aplicación.

Con la finalidad de garantizar el conocimiento de todo el personal de las medidas de conciliación existentes, se publicará y difundirá un documento con la recopilación de todos estos derechos para mujeres y hombres; reforzando el ya publicado en algunos centros.

Se revisará el documento ya elaborado y se completará con las medidas aprobadas en este II Plan de Igualdad.

Con la finalidad de garantizar el conocimiento de todo el personal de las medidas de conciliación existentes, tanto lo recogido por la normativa vigente como las medidas adoptadas por acuerdo con la RLPT; se publicará y difundirá un documento con la recopilación de todos estos derechos para mujeres y hombres.

Las medidas de conciliación establecidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales se recogerán en este catálogo y tendrán plena vigencia durante el periodo de implementación de este II Plan de Igualdad, y son las siguientes:

- Garantizar que los permisos por conciliación y corresponsabilidad no suponen discriminación o perjuicio en la promoción y ascensos, retribuciones, así como disminución de las condiciones laborales; siempre que se cumplan con los requisitos del puesto.
- Materiales de difusión sobre derechos, permisos, medidas y normativas relativas a la conciliación y corresponsabilidad.
- En el caso de cambio de centro de trabajo, las personas que tengan reducción por conciliación familiar, no pueden desplazarse más de 25km de su centro de trabajo.
- Permiso retribuido de 2 días por nacimiento de nietos y nietas, en el supuesto de que los progenitores de los menores, o al menos la madre, sean menores de edad (no acumulable al permiso de hospitalización).
- Pasado un mes de la hospitalización podrá disfrutarse de un segundo permiso retribuido de 3 días laborables si persiste el hecho causante; en caso de hijos o hijas, cónyuge o progenitores.

- Permiso no retribuido con reserva de puesto de trabajo y condiciones, como máximo de 4 meses, para las personas en trámites de adopción internacional o procesos de reagrupación familiar.
- Ampliación del derecho a la reducción de jornada por cuidado del lactante hasta que el menor o la menor tengan 13 meses.
- Facilitar el cambio de turno con el objetivo de atender situaciones parentales con régimen de visitas de descendientes para padres o madres separados/as o divorciados/as aportando la documentación para acreditarlo.
- Facilitar el cambio de turno para las personas trabajadoras para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- Facilitar el cambio de turno para las personas trabajadoras en tratamientos de reproducción asistida, prestados por la sanidad pública.
- Priorizar la elección de turno de vacaciones a familias monoparentales y monomarentales.
- 3 días de permiso retribuido al año a personas trabajadoras que tengan a cargo una persona dependiente de grado III o una persona con discapacidad a su cargo con grado igual o superior al 65%.
- 2 días de permiso retribuido al año a personas trabajadoras que tengan a cargo una persona dependiente de grado II o una persona con discapacidad a su cargo con grado entre el 45 al 64%.
- 1 días de permiso retribuido al año a personas trabajadoras que tengan a cargo una persona dependiente de grado I o una persona con discapacidad a su cargo con grado entre el 33% hasta el 44%.
- Procedimiento de regulación del mecanismo de solicitud de adecuación de la jornada labora en base al art. 34.8 ET (mod. RDL 6/2019).
- Información a la plantilla sobre permisos y licencias que garantiza la ley, así como los adoptados voluntariamente por la empresa.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y de comunicación.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios virtuales/físicos para su difusión.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Un mes desde la firma del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documento de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Recepción o confirmación de todas las personas trabajadoras.

Informe anual sobre las solicitudes de medidas de conciliación desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES

En el documento elaborado, se incluirá un apartado de concienciación en materia de igualdad y corresponsabilidad.

ACCIÓN 5. Estudio sobre necesidades reales de la plantilla de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permita establecer medidas ajustadas a las necesidades de la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se elaborará un estudio dirigido a conocer las realidades y necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; de forma que fruto de ese informe se revisen y ajusten las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

La acción también recogerá la realización de mejoras en las herramientas ya existentes para la recogida de datos necesaria para elaborar el estudio.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante los 2 años de vigencia del plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Vendrán dados por los resultados del propio estudio.

6.5.7. Infrarrepresentación femenina

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

A lo largo de la historia y, concretamente, en el mundo laboral, las mujeres han sido invisibilizadas e infravaloradas. Con el propósito de poner en valor el trabajo y talento de las mujeres, así como combatir roles y estereotipos sexistas referentes a las profesiones, se incorporarán a la empresa acciones que promuevan y faciliten el acceso de las mujeres a la promoción interna y la ocupación de cargos directivos y de responsabilidad.

DIAGNÓSTICO

La plantilla de Ilunion Servicios Industriales está en su mayoría compuesta por hombres, un 67,8% por 32,2% en el caso de las mujeres.

A través de los 6 niveles profesionales tratados en el diagnóstico se aprecia como las mujeres sufren el llamado “techo de cristal”, estando claramente infrarrepresentadas en los niveles de mayor responsabilidad. El máximo nivel cuenta con 6 hombres y una mujer; y el Comité Directivo, máximo órgano tan solo tiene hombres entre sus integrantes.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Elaboración de indicadores anuales de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada nivel de mando.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal responsable de recursos humanos y de promoción interna.

METODOLOGÍA

Se elaborarán indicadores anuales de evaluación sobre el número de mujeres y hombres en cada nivel de mando, con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos en cargos de responsabilidad.

Por ello, se establecerán indicadores como: nivel de estudios, experiencia, formación complementaria, aptitudes para liderar, trabajar en equipo, coordinar y supervisar, entre otras.

RECURSOS

Recursos humanos: personal responsable de los procesos de promoción interna y/o personal asignado a esta tarea específicamente.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios virtuales para recopilar toda la información.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Informe anual con la revisión y actualización de los datos, a través de una reunión.

OBSERVACIONES

En la elaboración de dichos indicadores, se tendrá en cuenta el uso inclusivo del lenguaje y la no discriminación por razón de sexo, principalmente.

ACCIÓN 2. Compromiso expreso de la Dirección de Ilunion Servicios Industriales para llegar a una representación, de al menos, el 40% de mujeres en la categoría de personal titulado nivel 3, personal técnico y mandos intermedios a la finalización del II Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de Ilunion Servicios Industriales; especialmente las personas con posibilidades de ascender a categorías de personal titulado nivel 3, personal técnico y mandos intermedios.

METODOLOGÍA

Se realizará por escrito un compromiso firme por parte de la Dirección de Ilunion Servicios Industriales, para alcanzar una representación mínima del 40% de mujeres en las categorías de personal titulado nivel 3, personal técnico y mandos intermedios, antes de finalizar el II Plan de Igualdad.

Para ello, se aplicarán estrategias que incorporen la perspectiva de género, y en general, la valoración de la persona en el desarrollo de sus funciones, independientemente del sexo.

RECURSOS

Recursos humanos: equipo directivo, personal de recursos humanos y responsable en materia de igualdad.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacio físico y virtual para la difusión del compromiso.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Dirección

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Contabilización y seguimiento de las personas que promocionan o se incorporan nuevamente en cargos de dirección, desagregando por sexo y tipo de discapacidad.

OBSERVACIONES

Se seleccionará a mujeres para estos puestos siempre y cuando cumplan los requisitos del mismo, claramente especificados en la fase previa a la selección.

ACCIÓN 3. Estudio de la distribución de la plantilla por áreas funcionales o departamentos.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla que compone Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio desagregado por sexo y tipo de discapacidad de la plantilla según áreas funcionales o departamentos en los cuales se estructura la organización interna de la empresa.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: datos sobre la distribución de la plantilla.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas desagregado por sexo y discapacidad que componen cada uno de los departamentos o áreas funcionales.

OBSERVACIONES

En la estructura del estudio se valorará incluir todos aquellos indicadores o variables que se consideren relevantes para obtener unos resultados válidos y ajustados a la realidad de la empresa.

ACCIÓN 4. Estudio de la distribución de la plantilla por grado de discapacidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Totalidad de plantilla que compone Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se elaborará un estudio en el que se analizará la estructura de la plantilla según su grado de discapacidad por sexo, centro de trabajo y área funcional/departamento.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos.

Recursos materiales: datos sobre la distribución de la plantilla.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Comenzará a implementarse durante los 3 primeros meses tras la firma del Plan y durante toda su vigencia.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Vendrán dados por el propio estudio.

OBSERVACIONES

En la estructura del estudio se valorará incluir todos aquellos indicadores o variables que se consideren relevantes para obtener unos resultados válidos y ajustados a la realidad de la empresa.

6.5.8. Retribuciones

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

La brecha salarial ha sido una de las desigualdades más extendidas en el ámbito laboral y padecidas por muchas mujeres. Actualmente, la incidencia está bajando, pero continúan habiendo casos a través de complementos o pluses injustificados.

En este sentido, y para promover la igualdad salarial, se desarrollarán las medidas y acciones pertinentes, lo cual contribuirá al bienestar, a un mejor clima laboral y a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO

En términos globales se ha detectado una brecha salarial del 1,1%; que se agranda según categorías, analizando otros indicadores. Así pues, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se han detectado en el puesto de jefatura de área o personal técnico experto, donde los hombres cobran un 31% más que las mujeres. En el caso de las jefaturas de departamento la diferencia es del 18%. En el caso del personal encargado con un contrato temporal por circunstancias de la producción, los hombres cobran un 29% que las mujeres.

Conforme aumenta el grado de responsabilidad y el nivel profesional, aumenta la capacidad de negociación de la retribución; siendo nula en el caso del personal operario.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Delimitación de criterios objetivos y conceptos que permiten la percepción de pluses y complementos salariales y extrasalariales.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de establecer una igualdad salarial, transparencia y unas óptimas condiciones laborales en general, se delimitarán, mediante un documento difundido a toda la plantilla, los criterios que se seguirán para la percepción de pluses, complementos salariales y extrasalariales.

Dichos criterios no serán discriminatorios para ninguna persona, por lo que se valorarán aspectos como el rendimiento, el desplazamiento, condiciones de riesgo, productividad, etc.

RECURSOS

Recursos humanos: personal responsable de las nóminas y condiciones salariales.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para la difusión de tales criterios.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el segundo año de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se realizará una revisión de todos los complementos y pluses concedidos, para garantizar su justificación.

Confirmación de recepción del documento que incluye todos los criterios establecidos.

OBSERVACIONES

Se procurará que, en este caso las mujeres, cuenten con las condiciones salariales adecuadas.

ACCIÓN 2. Auditoría salarial anual e introducción de medidas fruto de las conclusiones extraídas del informe final sobre retribuciones.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las personas trabajadoras de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

El recurso más eficaz para conocer si existe igualdad salarial y establecer medidas en caso contrario, es el desarrollo de una auditoría salarial anual.

Para ello, es necesaria la recopilación de datos personales y/o familiares de las personas trabajadoras, así como de sus puestos de trabajo y otras condiciones laborales, siempre desagregando los datos por sexo.

Se empleará la metodología empleada en el diagnóstico para el diseño del II Plan de Igualdad; pudiendo incluir nuevas variables o indicadores consensuados con la RLPT.

RECURSOS

Recursos humanos: personal responsable de las retribuciones o de recursos humanos y RLPT.

Recursos económicos: coste medio-alto.

Recursos de espacio: espacios virtuales para recopilar toda la información referente a las nóminas del personal.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Inmediata y durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Comprobación de igualdad de condiciones retributivas de mujeres y hombres.

Datos de posible brecha salarial.

OBSERVACIONES

Se recomienda contar con personal cualificado para la realización de esta auditoría salarial.

En base a los resultados obtenidos, se pueden iniciar o reforzar medidas incluidas en el presente plan u otras nuevas, que valorará la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan.

ACCIÓN 3. Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que compone la plantilla de Ilunion Servicios Industriales en las categorías y/o niveles que presentan mayores desequilibrios salariales entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA

Fruto de la auditoría salarial llevada a cabo en el diagnóstico para el diseño del II Plan de Igualdad se han detectado diferencias salariales superiores al 10% en algunos niveles y/o categorías. Por ello, se revisarán las nóminas del personal que conforma esos niveles en aras a establecer un proceso que permita paulatinamente ajustar salarios.

Se revisarán los siguientes puestos:

- Jefatura de área o personal técnico experto con antigüedad entre 3 y 5 años.
- Jefatura de departamento.
- Personal encargado.

Se elaborará un informe argumentado estas diferencias y las medidas propuestas para reducir la brecha salarial existente.

RECURSOS

Recursos humanos: personal responsable de retribuciones y de recursos humanos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MDI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el primer año de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los resultados que permitirán evaluar esta acción vendrán determinados por las conclusiones de la auditoría salarial anual que se llevará a cabo.

OBSERVACIONES

El informe recogerá los motivos por los cuales se dan las diferencias salariales detectadas.

En caso de las auditorías salariales arrojen diferencias en otros niveles y/o categorías, se valorará extender a ellos esta acción.

6.5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

Las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ocurridas en el ámbito laboral, son más frecuentes de lo pensado y muy invisibilizadas. Por este motivo, es esencial la concienciación y sensibilización de la plantilla tanto en la prevención a través de buenos hábitos y conductas; la detección en caso de sufrirlo o conocer a una persona que lo sufre; y la actuación, conociendo el procedimiento a seguir y a las personas a quien dirigirse para este fin.

DIAGNÓSTICO

Ilunion Servicios Industriales cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo el cual ha sido activado en algunas ocasiones, considerándose que ha funcionado y la empresa ha tratado con diligencia toda reclamación o caso de acoso, tanto laboral como sexual.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Refuerzo de la comunicación e información sobre el contenido del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de prevenir, detectar y actuar frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo, se plantea la presente acción. Es fundamental que todas las personas conozcan el procedimiento a seguir en estos casos, de manera que se realizará una gran difusión a través de todas las vías de comunicación interna de la entidad, a través de diferentes formatos.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de comunicación y responsable en materia de igualdad; Unidades de Apoyo y Comité Anti-acoso.

Recursos materiales: cartelería o protocolo en papel.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para su difusión.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Confirmación de recepción del documento o material.

Número de canales empleados para realizar la comunicación.

OBSERVACIONES

Se procurará que esta medida cuente con la perspectiva de género y el uso inclusivo del lenguaje.

ACCIÓN 2. Campaña de comunicación específica para dar a conocer a las personas que forman parte del Comité Anti-acoso, de forma que las posibles víctimas sepan a quienes recurrir y que la confidencialidad está garantizada.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con el propósito de personalizar e incentivar a las personas trabajadoras a comunicar estas situaciones, es clave que identifiquen a qué personas pueden dirigirse. Por este motivo, se realizará una campaña comunicativa para dar a conocer a quienes forman parte del Comité Anti-acoso y explicando de qué manera pueden asistir al personal.

RECURSOS

Recursos humanos: personas que integran el Comité Anti-acoso y personal de comunicación.

Recursos materiales: cartelería.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para su difusión

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Confirmación de recepción de la campaña, a nivel individual.

OBSERVACIONES

Es importante que el Comité Anti-Acoso cuente con los conocimientos necesarios para saber qué procedimiento seguir.

Una vez realizada y lanzada la campaña, se informará periódicamente, a través de un formato visual y sencillo, sobre este aspecto a toda la plantilla.

ACCIÓN 3. Revisión de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que hubiera en la empresa; y negociación y consenso de un único protocolo con un proceso claro, conciso, igual para toda la empresa y garantista con la víctima

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que compone la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se procederá a revisar los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo actuales procediendo a su unificación para todos los centros de trabajo existentes a través de la negociación y consenso de un protocolo único que sea claro, conciso y garantista con los derechos de las víctimas.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos, RLPT, Unidades de Apoyo y Dirección.

Recursos materiales: protocolos actuales para su revisión y adaptación.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Se procederá a su implementación de forma inmediata y durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Protocolo unificado.

6.5.10. Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen empresarial

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

El lenguaje empleado y las imágenes que se difunden para comunicar mensajes desde las organizaciones proyectan, tanto interna como externamente, el grado de implementación de las diferentes políticas y estrategias implementadas. En este sentido, es importante destacar que aquellas organizaciones que apuestan por la igualdad deben comunicar bajo criterios de inclusión e imágenes libres de estereotipos y roles sexistas.

DIAGNÓSTICO

A pesar de que existe una guía de uso del lenguaje inclusivo que se maneja en la empresa, junto con un decálogo que facilita la difusión y comprensión a toda la plantilla; no todo el personal está sensibilizado o familiarizado con el lenguaje inclusivo.

Además, no toda la documentación analizada cumple con el uso neutro del lenguaje.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Formación en lenguaje inclusivo a toda la plantilla, adaptado al nivel de cada área de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Totalidad de las personas que forman la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se organizarán sesiones formativas a la plantilla, adaptadas a los diferentes niveles de conocimiento y uso del lenguaje inclusivo. Aquellas personas que por la naturaleza de su puesto y tareas realizan en su trabajo diario desarrollan labores de comunicación escrita o verbal, tanto a la plantilla como al exterior, deberán recibir mayores conocimientos en la materia; garantizando que toda la comunicación se realiza de forma inclusiva y no sexista.

La formación se organizará por grupos de categorías u áreas homogéneas que permitan unificar contenidos y niveles.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos encargado de coordinar los planes de formación anuales. Personal experto en igualdad y comunicación inclusiva.

Recursos materiales: contenidos a impartir. En caso de optarse por la modalidad online, recursos informáticos y audiovisuales para la realización de las formaciones.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: en caso de optarse por una modalidad presencial, se reservarán espacios en los centros de trabajo para su realización.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas receptoras de la formación, desagregado por sexo y tipo de discapacidad.

Grado de asimilación de los contenidos.

OBSERVACIONES

Al finalizar la sesión, se realizará un breve cuestionario de evaluación a las personas asistentes en aras de conocer el grado de asimilación de los contenidos impartidos.

ACCIÓN 2. Campaña de comunicación del II Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla, garantizando que la comunicación llega en igualdad de condiciones a todos los centros de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales, así como los grupos de interés que se relacionan con la empresa: empresas proveedoras, clientela, administración pública, etc.

METODOLOGÍA

Se realizará una campaña específica de comunicación para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales, tanto a la plantilla como a los grupos de interés que interactúan con la empresa; siendo esta una acción relacionada con la política de Responsabilidad Social de Ilunion Servicios Industriales.

Mediante el trabajo compartido del Departamento de Personas y *Marketing*, se diseñará la campaña para dar a conocer el compromiso, objetivos y medidas en materia de igualdad que se pondrán en marcha a lo largo de la vigencia de este II Plan de Igualdad.

Se diseñarán materiales específicos de comunicación para darlo a conocer: banners, cartelería, folletos informativos, etc.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos, Unidades de Apoyo y *marketing*.

Recursos materiales: soportes informativos para dar cobertura y entidad a la campaña de comunicación.

Recursos económicos: coste medio.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales para colocar el material informativo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Comunicación y Marketing.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número y tipología de comunicaciones lanzadas.

Feedback recibido por parte de las personas receptoras de la información.

OBSERVACIONES

Se elaborarán comunicados específicos para la clientela y empresas proveedoras; de forma que se fomente la inclusión de medidas de igualdad en sus organizaciones.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de detectarse una falta de difusión o conocimiento del Plan entre las personas trabajadoras, se reforzarán/ampliarán los canales de comunicación utilizados.

ACCIÓN 3. Campaña de comunicación interna para dar a conocer a las personas integrantes de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del II Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de que toda la plantilla mantenga una participación activa en la mejora continua del II Plan de Igualdad, se realizará una campaña de comunicación en la que se dará a conocer a las personas que compondrán la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan. De esta forma, la plantilla será conocedora de a qué personas recurrir cuando detecte algún desequilibrio o error en materia de igualdad.

Se elaborarán materiales informativos, sencillos y visuales que se dispondrán en los canales de comunicación habituales con la plantilla.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de las Unidades de Apoyo y *marketing*.

Recursos materiales: soportes diseñados para dar a conocer a la Comisión.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y/o virtuales para comunicar la campaña.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Comunicación y Marketing.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de propuestas y consultas recibidas por la Comisión de Evaluación y Seguimiento del II Plan durante la vigencia del mismo.

OBSERVACIONES

La campaña será lanzada con el consenso y aprobación de las personas integrantes de la misma.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de producirse modificaciones en la composición de la Comisión, los cambios acaecidos serán comunicados a la plantilla a través de los canales de comunicación que se consideren oportunos.

ACCIÓN 4. Ampliación de días conmemorativos en materia de derechos sociales.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla que compone Ilunion Servicios Industriales, así como aquellas personas y grupos que interactúan con ella.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de visibilizar el compromiso social de la organización, se realizarán acciones de sensibilización interna y externa en la conmemoración de los siguientes días:

- Día Internacional en contra de la Violencia de Género (25 de noviembre).
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre).
- Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre).
- Día Mundial contra el Cáncer (4 de febrero).
- Día Mundial de las Enfermedades Raras (28 de febrero).
- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
- Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+ (28 de junio)

Se diseñará un cartel para colocarlo en los tabloneros de anuncios y difundirlo por los canales de comunicación internos y externos; junto con un comunicado de dirección que plasme por escrito el compromiso.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de *marketing* que elabore los diseños.

Recursos materiales: programa de diseño y textos.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: lugares físicos y virtuales en los cuales se hará la difusión.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Comunicación y Marketing.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante toda la vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de días conmemorados.

Número de canales por los cuales se difunde la comunicación.

Número de personas aproximado que recibe la comunicación.

OBSERVACIONES

Se podrán establecer acciones y actividades más allá de una comunicación; dependiendo del grado de compromiso y relación de cada causa con el objeto social de Ilunion Servicios Industriales.

Los días conmemorados podrán ampliarse/reducirse según propuestas consensuadas con la RLPT.

6.5.11. Mujeres víctimas de violencia de género**INTRODUCCIÓN****ÁREA A DESARROLLAR**

A pesar de las numerosas iniciativas legislativas y la dotación de recursos judiciales y asistenciales puestos a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género por parte de las administraciones públicas; se trata de un delito que cada año deja decenas de víctimas mortales en nuestro país, y miles de mujeres que sufren violencia en forma de maltrato psicológico, verbal, abusos, acoso, etc.

Se trata de una lacra social que requiere de la implicación de toda la ciudadanía, y las empresas, como lugares donde las personas pasan una gran cantidad de su tiempo; se posicionan como entidades en las cuales se puede detectar este tipo de violencia y prestar asistencia a las trabajadoras que la padecen. Para ello, es conveniente desplegar medidas que faciliten el desarrollo del trabajo a las mujeres víctimas flexibilizando determinadas condiciones inherentes al puesto de trabajo de cada una de ellas.

DIAGNÓSTICO

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales recogía un total de 13 medidas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de mujeres víctimas de violencia de género, de forma que éstas puedan adaptar sus condiciones de trabajo a la especial situación de vulnerabilidad en la que se ven inmersas. Además, las medidas prevén la asistencia, protección y apoyo a las mujeres víctimas, de forma que la empresa sea un espacio seguro al que se pueda recurrir ante estas situaciones.

Durante el año 2020 ninguna mujer solicitó acogerse a medidas sobre violencia de género.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Elaboración de un dossier que recoja todas las medidas y recursos que Ilunion Servicios Industriales tiene a disposición de sus trabajadoras en caso de ser víctimas de violencia de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres que forman parte de la plantilla de Ilunion Servicios Industriales.

METODOLOGÍA

Se recopilarán todas las medidas que la empresa ha establecido para ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género y se elaborará un dossier informativo que será difundido entre toda la plantilla.

Se prestará especial atención al lenguaje e información reflejada, de forma que sea entendible, comprensible y accesible para toda la plantilla.

El dossier será difundido en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa a través de los canales de comunicación habituales, de forma que llegue a todo el personal.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y de las Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: información necesaria para la elaboración del dossier.

Recursos económicos: coste bajo.

Recursos de espacio: espacios físicos y virtuales de difusión del dossier.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante el primer año de implementación del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de canales de difusión empleados.

Número de personas que reciben el dossier.

OBSERVACIONES

La medida se podrá apoyar con la publicación de cartelería u otros elementos gráficos para dar difusión a la medida.

Se garantizará que todas las posibles víctimas de violencia de género conozcan los canales de comunicación adecuados para solicitar asistencia en los centros de trabajo.

ACCIÓN 2: Elaboración de base de datos de casos de violencia de género atendidos en el seno de la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de recursos humanos y de las Unidades de Apoyo.

Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de hacer un seguimiento de los casos conocidos y de las medidas implementadas en cuanto a su correcto funcionamiento; se elaborará una base de datos específica para la recopilación de datos al respecto donde se indicarán, al menos, los siguientes datos:

- Número de casos.
- Número de medidas solicitadas.
- Tipología de las medidas solicitadas.

Asimismo, desde las Unidades de Apoyo de cada centro, se hará un seguimiento de cada caso para garantizar la protección de las víctimas.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: sistema de recopilación de información y tratamiento de datos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los datos contenidos en la implementación de la propia medida.

OBSERVACIONES

La recopilación de datos y su formato se adaptará a los recursos de los que se disponga en cada momento, intentando obtener la información de la forma más precisa posible.

De forma anual se elaborará un informe con los datos recopilados que servirán para evaluar la implementación de las medidas, así como la situación de las mujeres víctimas.

ACCIÓN 3. Revisión de medidas adoptadas por la empresa en materia de violencia de género

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal de recursos humanos y de las Unidades de Apoyo.

Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

METODOLOGÍA

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales recoge una serie de medidas de apoyo para trabajadoras víctimas de violencia de género, cuya vigencia y aplicación se mantienen en este II Plan de Igualdad, y que son las siguientes:

- Disposición de personal formado en las Unidades de Apoyo para prestar asesoramiento a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar a las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 3 años. Terminado ese periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto.
- Licencias retribuidas por el tiempo que sea necesarios, para los trámites por situaciones de violencia de género para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales y consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus descendientes.

- No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación y sin perjuicio de que dichas ausencias no sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.
- En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, la persona trabajadora podrá disponer de un permiso retribuido de 5 días por cambio de domicilio.
- Facilitar la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- Aumento de la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses con reserva de puesto. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- Información a la Comisión de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
- 7 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género que haya acreditado tal condición, en función de lo que establece el Pacto de Estado, siempre que verifique la situación la Unidad de Apoyo correspondiente.
- Ayuda económica de 250€ a víctimas de violencia de género, con sentencia firme.
- Posibilidad de que cualquier víctima de violencia de género, solicite una reducción de su jornada por motivos familiares y personales (excluyendo el trabajar en otra empresa), sin mínimo o máximo previsto, previa justificación. En estos casos, la empresa complementará un 25% más de su reducción hasta un máximo del 100% del salario, durante un período máximo de 12 meses, siempre que se verifique la situación por la Unidad de Apoyo correspondiente.

Se procederá a revisar, y en su caso, ajustar aquellas cuestiones que se consideren necesarias para mantener su vigencia y disposición a las víctimas.

Las medidas revisadas se incluirán en el dossier informativo a la plantilla previsto en la acción 1 de esta área.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de recursos humanos y Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: sistema de recopilación de información y tratamiento de datos.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Comenzará durante los 3 primeros meses tras la firma del Plan y se mantendrá vigente durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de medidas recogidas.

OBSERVACIONES

Las Unidades de Apoyo de cada zona serán las encargadas de tramitar y verificar el acceso a las medidas establecidas en materia de violencia de género.

ACCIÓN 4. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar un mes de salario para ayuda a los gastos que considere la mujer para sufragar las necesidades vitales.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

METODOLOGÍA

En aquellos casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que impliquen movilidad geográfica, previa justificación que verificará el personal de las Unidades de Apoyo correspondientes; se abonará a la mujer víctima la cantidad correspondiente a un mes de su salario para sufragar los gastos ocasionados por el cambio de domicilio destinados a cubrir necesidades vitales.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de las Unidades de Apoyo.

Recursos materiales: documentación justificativa para la concesión de la medida.

Recursos económicos: coste bajo.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de mujeres que solicitan la medida.

OBSERVACIONES

Las Unidades de Apoyo de cada zona serán las encargadas de tramitar y verificar el acceso a las medidas establecidas en materia de violencia de género.

6.5.12. Cultura y política empresarial

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

Se velará por la existencia de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres de forma integral en todas las áreas funcionales de la empresa.

DIAGNÓSTICO

Se han detectado áreas de mejora en la paridad de determinados Comités de Dirección, así como necesidad de reforzar la labor de sensibilización dentro de la empresa.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1. Se designará una persona responsable de velar por la igualdad dentro de Ilunion Servicios Industriales.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que forma parte de la empresa.

METODOLOGÍA

Se designará una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informen a la Comisión de Seguimiento

RECURSOS

Recursos humanos: persona con formación en igualdad dependiente del departamento de Recursos Humanos.

Recursos económicos: coste alto.

DEPARTAMENTO/PERSONAS RESPONSABLES Recursos Humanos.

TIPO DE MEDIDA MFI

TEMPORALIZACIÓN

Su implementación comenzará durante el segundo año de vigencia del Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Designación de la persona responsable.

Grado de satisfacción de las personas responsables y de las Unidades de Apoyo.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Ilunion Servicios Industriales** constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020.

El reglamento de funcionamiento de dicha Comisión es el siguiente:

Que a fecha 15 de marzo de 2021, las personas que a continuación se detallan por medios telemáticos, en este caso por videoconferencia, por motivo del Estado de Alarma decretado por la situación de pandemia por Covid 19 se reúnen en la Comisión Negociadora para la Igualdad de oportunidades de la empresa ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES S.L. y acuerdan constituir y aprobar el REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES SL

Artículo 1. II Plan de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales SL

El Presente Plan tendrá una vigencia de 2 años tras los cuales y a la vista de los resultados del informe de evaluación final del mismo comenzará la negociación del III Plan de Igualdad. Tal situación viene derivada de la necesidad de poner en marcha y acometer el desarrollo del RD 902/2020 que entra en vigor en el mes de abril de 2021.

Previamente a su finalización y tres meses antes se conformará la mesa negociadora que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

En ningún caso podrá acotarse el tiempo de negociación del plan de Igualdad a una fecha previa a la Constitución de la Mesa Negociadora, someterla a otra consideración que no responda a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reducir la brecha salarial si la hubiere, abordar la infrarrepresentación femenina y demás cuestiones que garantiza la ley 3/2007, RD Ley 6/2019, RD 901/2020, y RD 902/2021.

Se acometerá el proceso con el tiempo adecuado para llevar a cabo el trabajo en perfectas condiciones y en función de lo marcado en la normativa vigente atendiendo exclusivamente a la necesidad y el compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos para que, en el seno de la empresa, la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad, bien sean directas o indirectas, que puedan surgir en el seno de la empresa. Así como velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado, poner las medidas correctoras que puedan

ser necesarias en su desarrollo, estudiar y analizar los diferentes informes y proceder al seguimiento, las evaluaciones parciales y final del plan de igualdad.

Se hará un informe de cierre previo a la negociación del próximo Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales SL se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el 15 de marzo de 2021, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

Artículo 2. Composición de la Comisión Nacional de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento estará compuesta con por representantes de la empresa y representantes de la parte social firmante con el siguiente reparto:

De una parte, en representación de la empresa:

Alba Sanchez Madero.

Jesús Valdeolivas Torrijos

Paco Mazarrón Robledo.

Tamara Maneiro cresco.

Josep Torres Arce.

Marife Peñalver Herrero.

De otra parte, en representación de las organizaciones sindicales:

Teresa Sánchez Corrales.

Josefa Fraile Gonzalez.

Raúl Molina Retuerta.

Amparo Esteve Romeu.

Gonzalo Martin Barbero.

Jose Manuel Dapena Camiña.

Cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión la persona representante indicada, podrán nombrar a una persona en sustitución.

La reunión se considerará constituida de forma válida siempre que asistan como mínimo 4 representantes de la parte social y mínimo 4 por la representación de empresa.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (2 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

2. A las reuniones podrán asistir las personas asesoras que cada parte considere necesarias.
3. Las personas que componen la Comisión podrán dejar de formar parte de la misma y, en ese caso, ser sustituidas por otra persona del mismo sindicato en el supuesto de la RLPT o de la empresa.

El nombramiento de un nuevo componente deberá ser comunicado a la Comisión previamente a su incorporación con un mínimo de 3 días de antelación.

En caso de producirse la incorporación o desaparición de algún sindicato en la representación social, la composición de la comisión se actualizará correspondientemente, conforme a la normativa existente.

4. Todas las personas que componen la Comisión de Seguimiento deberán estar formadas en Igualdad.

La empresa se hará cargo de los gastos derivados de las diferentes reuniones, preparación de reuniones de la comisión nacional de seguimiento. Tanto en relación con el desplazamiento como de los gastos de manutención de las personas que forman parte de la comisión en cuanto se puedan llevar a cabo las reuniones presenciales.

Todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento no correrán al cómputo de horas sindicales generales. Irán a cargo de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Las horas serán consideradas como horas efectivas de trabajo, tanto en el desarrollo de las reuniones, como en las reuniones de trabajo preparatorias a la misma.

La empresa se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de igualdad, su difusión y su implementación.

Existirá el firme compromiso de cumplimiento del plan de igualdad, garantizándose las actualizaciones, correcciones y consecución de los objetivos firmados.

Igualmente, la parte social se compromete al estudio, análisis y reflexión de la información y documentación suministrada para promover cuantas iniciativas aseguren el buen desarrollo del trabajo

Artículo 3. Funciones de la Comisión de Seguimiento

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por los trabajadores y trabajadoras de la empresa dirigidas a la cuenta de correo habilitada: _____@_____
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. En estos casos será recomendable la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, sin perjuicio

- de que la persona afectada pueda emprender las acciones legales individuales que considere necesarias.
- Negociar y consensuar el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad en el plazo de 2 meses y constituir una comisión instructora en el mismo plazo.
 - Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la compañía no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
 - Convocar a la Comisión de Igualdad inmediatamente o en el plazo más breve posible para modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
 - Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
 - Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para el desarrollo operativo de sus funciones con un mínimo de 5 días hábiles de antelación, y en formatos asequibles para la inteligibilidad, comparación, manejo y aportaciones de análisis.
 - Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida.
 - Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
 - Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
 - Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
 - Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, delegaciones, establecida en los criterios de seguimiento (indicadores) para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Artículo 4. Actas.

Se realizará un acta por cada reunión siguiendo un modelo de acta único y corporativo. En el mismo deberá recogerse las personas asistentes, orden del día, temas tratados, acuerdos y desacuerdos y compromisos adquiridos por cada una de las partes.

El acta será firmada por una persona de la representación de la empresa y por una persona de cada SECCIÓN

SINDICAL de las presentes en la reunión.

Artículo 5. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión Nacional de Seguimiento, se reunirá durante la vigencia del Plan de Igualdad cada 6 meses, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por alguna cuestión de urgencia que deba ser tratada, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 12 días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o de reunión.

Serán motivo de reunión extraordinaria:

- Cualquier suceso o incidencia en la empresa que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones derivadas del Plan de igualdad.
- Publicación de nueva normativa que suponga alguna alteración o cambio en el marco de las políticas de igualdad como por ejemplo el RD 901/ 2020 efecto de algunas de las medidas del propio plan.
- Cualquier situación derivada de las personas que la componen que pueda interferir en la buena dinámica de la Comisión.

Artículo 6. Régimen de acuerdos.

A los acuerdos se llegará por consenso de las partes, y teniendo en cuenta la siguiente proporción de voto:

- 50% la representación empresarial, que emitirá un voto único.
- 50% de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, que emitirá un único voto en función del resultado obtenido en su votación interna de conformidad con su distribución.

Se entiende que hay acuerdo en aquellas propuestas en que ambos votos coincidan.

La revisión de la distribución del peso de los votos entre las diferentes SS se hará de forma anual a fecha 1 de enero.

Artículo 7. Deber de Sigilo.

Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Artículo 8. Mediación y arbitraje.

Se entiende la buena fe de las partes en la negociación, pero en el caso de que exista obstrucción injustificada del avance en la implementación del plan de igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas.

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

Este seguimiento se llevará a cabo:

1. Utilizando como herramienta de seguimiento la **Ficha de seguimiento de medidas del II Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/ Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en la descripción de medidas)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

La **evaluación**, por su parte, tiene como objetivos

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación del II Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 2 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** que servirá de base para emitir un **Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad** en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------

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

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

8. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del **plazo de quince días** a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la **Hoja estadística del Plan de Igualdad** (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Para que un plan de Igualdad (como cualquier Acuerdo entre partes legitimadas) pueda ser inscrito en REGCON y pase a formar parte de la Consulta Pública de este Registro debe cumplir con una serie de requisitos obligatorios:

- Acta de constitución de la CN (representación empresarial y social).
- Acta de Firma de la Comisión Negociadora.
- Acta de delegación que autoriza a la persona que registra el Plan.
- Plan firmado en todas sus páginas.
- Todo ello con firma en papel y formato PDF o Firma electrónica mediante certificado digital.

9. ANEXOS

Anexo I. Informe de auditoría salarial.

Anexo II. Informe de cuestionarios a la plantilla.

Anexo III. Reglamento de composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del II Plan de Igualdad de Ilunion Servicios Industriales S.L.U.



ILUNION

Facility Services