

# Plan de Igualdad

2023 – 2025

*Publicación: 10/02/2023*

**etone**<sup>®</sup>  
*Juntos lo hacemos posible*

## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.1. MARCO LEGAL.....	3
1.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	3
1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
<b>2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA</b> .....	<b>4</b>
2.1. ÁMBITO PERSONAL.....	4
2.2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	4
2.3. VIGENCIA.....	4
2.4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
<b>3. GLOSARIO</b> .....	<b>5</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO INICIAL</b> .....	<b>7</b>
4.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	12
4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	12
4.3. FORMACIÓN.....	12
4.4. PROMOCIÓN .....	12
4.5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	12
4.6. RETRIBUCIONES.....	15
4.7. CONDICIONES LABORALES.....	15
4.8. CORRESPONSABILIDAD .....	15
4.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	15
4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	15
4.11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.....	15
<b>5. OBJETIVOS</b> .....	<b>16</b>
<b>6. MEDIDAS</b> .....	<b>18</b>
6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	18
6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	19
6.3. FORMACIÓN.....	20
6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	21
6.5. CONDICIONES LABORALES.....	22
6.6. RETRIBUCIONES.....	23
6.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	24
6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	25
6.9. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	26
<b>7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>27</b>
7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (CSEPI).....	27
7.1.1. Funciones	
7.2. INDICADORES DE SEGUIMIENTO .....	29
<b>8. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	<b>30</b>
<b>9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	<b>31</b>
<b>10. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> .....	<b>31</b>

## 1. PRESENTACIÓN

---

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **EBONE** aprobó el día 21 de octubre de 2022 el Plan de Igualdad 2023-2025, un plan estratégico que pone de manifiesto el compromiso de **EBONE**, con su equipo directivo al frente, de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres.

Tras haberlo registrado, se recibe el 31 de enero de 2023 una comunicación de subsanación por lo que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se vuelve a reunir el 10 de febrero de 2023 para revisar, modificar y volver a proceder a la aprobación del Plan de Igualdad 2023 – 2025.

### 1.1. MARCO LEGAL

---

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución de 1978 recoge en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social”, consagrando el art. 9.2. la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) nace con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Dicha Ley Orgánica se ha visto reforzada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, así como por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de dar cumplimiento a dichos preceptos legales nace el presente Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en **EBONE**

### 1.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

---

El compromiso de la Dirección y del conjunto de la organización con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal física, psíquica o social de sus personas trabajadoras. En esta línea, en la valoración de las personas candidatas seleccionadas por **EBONE** para ocupar cada uno de sus puestos, se pone especial énfasis en velar por la diversidad, en especial la de género.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y representación de las mujeres y hombres dentro de las empresas que lo integran para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

## 1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de **EBONE** en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación legal de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- ✓ Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un firme compromiso de **EBONE** con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

---

### 2.1. ÁMBITO PERSONAL

---

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al 100% de la plantilla de **EBONE SERVICIOS EDUCACION DEPORTE S.L.** incluyendo a la dirección y socios mayoritarios de la misma. En el supuesto de que exista personal laboral que provenga de ETTs o situaciones similares, también se aplicará el presente Plan de Igualdad.

### 2.2. ÁMBITO TERRITORIAL

---

El ámbito territorial de aplicación comprenderá todos los centros de trabajo de **EBONE** en todo el estado español.

### 2.3. VIGENCIA

---

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de **2 años**, prorrogable año a año y, como máximo, hasta el **9 de febrero de 2027**. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento

anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo Plan de Igualdad.

## 2.4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras:

- ✓ María del Mar Sánchez Moreno (FeSMC UGT)
- ✓ Nuria de Frutos Roé (FSC CCOO)
- ✓ Antonio Crespo García (UGT RLPT Almería)
- ✓ José Antonio Pérez Pérez – Perceval (CCOO RLPT Almería)
- ✓ Daniel Molino Pérez (CCOO RLPT Granada)

Por parte de EBONE S.L.:

- ✓ Janire Porto Patillas (Coordinadora de Igualdad)
- ✓ Larvy Varela Fernández (Director Técnico)
- ✓ Manuel Moreno Díaz (Director Técnico)
- ✓ Francisco José Egea Arnao (Responsable Administración)
- ✓ Teresa María Sánchez Baños (Responsable de Área)

## 3. GLOSARIO

---

- ✓ **Igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).
- ✓ **Transversalidad:** Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- ✓ **Acción positiva:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en

relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

- ✓ **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.
- ✓ **Sexo:** Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer.
- ✓ **Brecha de género:** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución (funcional, salarial, etc.) donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc.
- ✓ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- ✓ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.
- ✓ **Diversidad de género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.
- ✓ **Empoderamiento:** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.
- ✓ **Estereotipos:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.
- ✓ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).
- ✓ **Igualdad retributiva:** Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

- ✓ **Trabajo de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- ✓ **Violencia de género:** Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).
- ✓ **Discriminación directa e indirecta:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).  
  
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).
- ✓ **Lenguaje inclusivo:** Realiza un uso del lenguaje que visibiliza a las mujeres tal y como son y da cuenta de sus circunstancias específicas.
- ✓ **Lenguaje sexista:** Utiliza la lengua para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- ✓ **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

#### 4. DIAGNÓSTICO INICIAL

---

**EBONE Servicios Educación Deporte S.L.** es una empresa creada en Granada en 1996, constituida por varios socios, que nace como prestadora de servicios relacionados con el mundo de la raqueta. Desde ese momento, está inmersa en un proceso de crecimiento continuo, ampliando y diversificando sus servicios a todo el sector deportivo y sociocultural. Esto le lleva a prestar servicios en toda la geografía española, principalmente a través de licitaciones públicas.

**EBONE** cuenta con dos oficinas centrales (en Granada y Murcia) donde el personal de estructura presta servicio. A ellas se unen multitud de sedes en otros lugares en función de los servicios.

**EBONE** basa su crecimiento en la fortaleza y competencias de su equipo humano, en su orientación al Cliente y en su búsqueda de la mejora continua a través de la innovación y la formación.

La empresa en 2020 se estructuraba en **5 departamentos** (proyectos, laboral, contabilidad, marketing y operaciones). Durante 2021 desapareció el departamento de marketing. Sus funciones dejaron de realizarse en la empresa, puesto que el foco para crecer es conseguir

nuevas concesiones y mantener las ya gestionadas. Las dos personas que integraban dicho departamento se dieron de baja voluntariamente, por lo que la empresa no repuso dichos puestos debido a factores productivos.

La empresa tiene dos líneas diferenciadas de personal, sin comunicación entre las mismas:

- ✓ **Estructura.** Son puestos vinculados a la empresa directamente, cuyas funciones se vinculan al funcionamiento orgánico de la misma. En este apartado está el personal de todos los departamentos, a excepción del personal técnico y de coordinación.
- ✓ **Licitaciones/servicios.** Son puestos ligados a los distintos servicios que la empresa ofrece. Dicho personal es en su mayoría subrogado, al haberse obtenido servicios que previamente ofertaba otra empresa. En este apartado está el personal técnico y de coordinación, que es el personal que está en los distintos servicios en contacto con los usuarios/as.

El presente diagnóstico fue realizado durante los años 2020-2021, aprobándose definitivamente el **29 de abril de 2022**.

## METODOLOGÍA

Para la realización del diagnóstico se han tomado los **datos relativos a 2020 (con alguna actualización de 2021)** analizándolos con la siguiente **metodología**:

- **Datos cuantitativos.** Se ha realizado una Hoja de Datos de Microsoft Office Excel (.xlsx) en la que, partiendo del registro retributivo extraído del programa A3 que utiliza la empresa para la gestión laboral, se han añadido datos relacionados con sexo, edad, antigüedad, relación laboral, tipo de contratación, jornada, convenio, puesto y categoría profesional, permisos y excedencias, etc.... A partir de la misma, se han ido filtrando los datos a través de distintas hojas estadísticas globales y parciales (por convenio, puesto, área geográfica o servicio) presentadas en PDF.
- **Datos cualitativos.** Se han creado distintos informes que presentan los datos cualitativos de manera organizada para su análisis.
- **Valoración de puestos.** El sistema de valoración profesional se ajusta a los estándares requeridos por el Ministerio de Trabajo, al utilizar la Herramienta para la valoración de puestos de trabajo proporcionada por [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es).

La información ha sido obtenida y tratada a lo largo del año 2021 y principios del año 2022. Los datos analizados son los datos de 2020 con alguna actualización de 2021.

En la elaboración del diagnóstico han intervenido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como el Departamento de Laboral, los directores técnicos y los Coordinadores/as de los distintos servicios, y, por la parte de lo social, asesores externos a la comisión con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo que, si bien no han participado en las reuniones de la comisión, han revisado la documentación y colaborado en la redacción del presente diagnóstico.



## CONCLUSIONES GENERALES

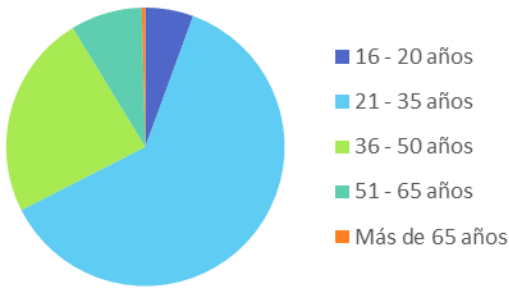
Del análisis de los datos del registro retributivo del año 2020 se extraen las siguientes conclusiones generales:

- ✓ **Personal.** La empresa tuvo un total de 1433 personas trabajadoras en el año 2020, siendo un 42,78% mujeres y un 57,22% hombres, siendo una empresa de tendencia masculinizada, aunque con presencia equilibrada. Sin cambios significativos durante el 2021.
- ✓ **Edad.** La edad media fue de 32,8 años: 35,2 en mujeres y 31 en hombres. La moda, tanto del total de las personas trabajadoras, como desagregada por sexos, fue la edad entre 21 y 35 años (61,9% de la plantilla, 52,20% en las mujeres y 69,14% en hombres).
- ✓ **Antigüedad.** En general la antigüedad es baja en la empresa, salvo en servicios centrales, puesto que los servicios rotan con frecuencia. Las mujeres tienen una mayor antigüedad media (3,22 años respecto a 2,71 años de los hombres), siendo equiparables las proporciones de mujeres y hombres en el personal con más de 5 años de antigüedad.
- ✓ **Tipo de contrato.** El 9,29% (169) de los contratos fueron indefinidos, de los cuales 108 (63,91%) fueron a hombres. El 26,88% (489) fueron contratos fijos discontinuos, siendo repartidos por igual entre mujeres y hombres (246/243). El 63,83% (1161) restante fueron contratos temporales, correspondiendo 699 (60,21%) a hombres y 462 (39,79%) a mujeres. Se observa un reparto igual en los contratos fijos discontinuos y desigual en los indefinidos y los temporales.
- ✓ **Jornada.** 175 contratos fueron a jornada completa (9,62 del total), siendo un 72% de los mismos a hombres. Los 1644 restantes (90,38%) fueron a jornada parcial. Entre los 130 contratos con entre 80% y 99% de jornada (7,15%) se observa un sesgo, al ser un 65,38% a hombres. Se aprecia que una mayoría de mujeres realizan jornadas con mayor parcialidad, lo que implica sueldos de menor salario. Los contratos indefinidos, escasos en la empresa, fueron mayoritariamente masculinos, mientras que en el resto de tipos de contratos hay una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres.
- ✓ **Discapacidad.** Solo existen 2 personas con contrato por discapacidad (contratos 230 y 330), ambas en la provincia de Granada: un hombre y una mujer.
- ✓ **Convenio.** El 80,07% de la plantilla está adscrita al convenio 99015105012005, Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios. El 17,97% restante se reparte en otros 9 convenios. Esto implica disparidad de condiciones de trabajo según convenio en casi un quinto de la plantilla.
- ✓ **Departamento.** El departamento de Operaciones supone el 98,81% de la plantilla (42,58% mujeres y 57,42% hombres), no observando sesgos de género diversos de los globales. En este departamento se integran las personas que dan el servicio técnico a los usuarios de las instalaciones. Un 64,32% es personal con contrato temporal, teniendo casi el 90% jornada parcial.
- ✓ **Jerarquía.** Los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres, solo hay una mujer entre los/as responsables de departamento y directores técnicos. Entre los coordinadores/as no hay paridad, pero sí equilibrio (40,48% mujeres / 59,52% hombres), siendo notorio que la mayor parte de las coordinadoras tienen contrato fijo discontinuo y la mayor parte de los coordinadores contrato indefinido con jornada

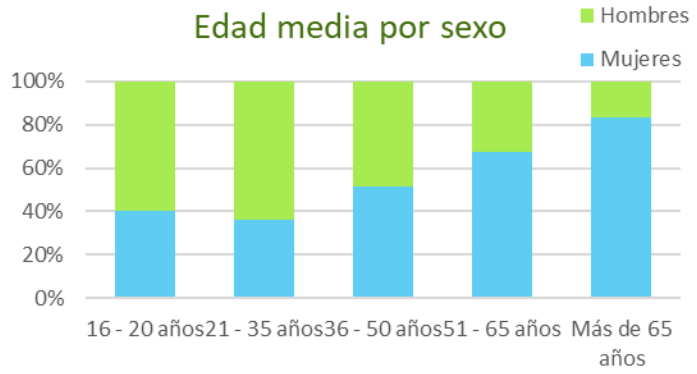
total o parcial, lo que supone una desigualdad en la estabilidad del empleo para las trabajadoras.

Visión global		TOTAL	Mujeres	Hombres	%	% M	% H
	<b>TOTAL</b>	<b>1433</b>	<b>613</b>	<b>820</b>		<b>42,78%</b>	<b>57,22%</b>
EDAD MEDIA	<i>Edad media</i>	32,8	35,2	31,0			
	16 - 20 años	80	32	48	5,58%	40,00%	60,00%
	21 - 35 años	887	320	567	61,90%	36,08%	63,92%
	36 - 50 años	341	176	165	23,80%	51,61%	48,39%
	51 - 65 años	119	80	39	8,30%	67,23%	32,77%
	Más de 65 años	6	5	1	0,42%	83,33%	16,67%
ANTIGÜEDAD	<i>Antigüedad media</i>	2,93	3,22	2,71			
	0 - 1 año	564	240	324	39,36%	42,55%	57,45%
	1 - 2 años	359	136	223	25,05%	37,88%	62,12%
	2 - 5 años	267	114	153	18,63%	42,70%	57,30%
	5 - 10 años	120	59	61	8,37%	49,17%	50,83%
	Más de 10 años	123	64	59	8,58%	52,03%	47,97%
TIPO DE CONTRATO	100	63	20	43	3,46%	31,75%	68,25%
	189	11	2	9	0,60%	18,18%	81,82%
	200	74	30	44	4,07%	40,54%	59,46%
	230	1	0	1	0,05%	0,00%	100,00%
	289	20	9	11	1,10%	45,00%	55,00%
	300	444	224	220	24,41%	50,45%	49,55%
	330	1	1	0	0,05%	100,00%	0,00%
	389	44	21	23	2,42%	47,73%	52,27%
	401	65	14	51	3,57%	21,54%	78,46%
	402	20	10	10	1,10%	50,00%	50,00%
	410	5	1	4	0,27%	20,00%	80,00%
	421	1	1	0	0,05%	100,00%	0,00%
	501	828	339	489	45,52%	40,94%	59,06%
	502	220	88	132	12,09%	40,00%	60,00%
	510	20	8	12	1,10%	40,00%	60,00%
	520	2	1	1	0,11%	50,00%	50,00%
JORNADA	<i>Jornada parcial TOTAL</i>	1644	720	924	90,38%	43,80%	56,20%
	<i>Inferior al 40 %</i>	993	447	546	54,59%	45,02%	54,98%
	40 - 80 %	521	228	293	28,64%	43,76%	56,24%
	80 - 99 %	130	45	85	7,15%	34,62%	65,38%
	<i>Jornada completa</i>	175	49	126	9,62%	28,00%	72,00%
CORRES PONSA BILIDAD	<i>Permisos por nacimiento</i>	16	6	10	1,12%	37,50%	62,50%
	<i>Reducciones de jornada</i>	4	3	1	0,28%	75,00%	25,00%
	<i>Excedencias por cuidado</i>	2	1	1	0,14%	50,00%	50,00%

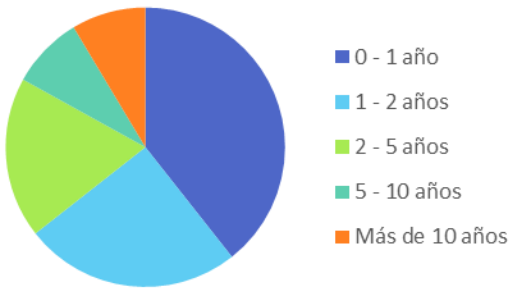
Edad media



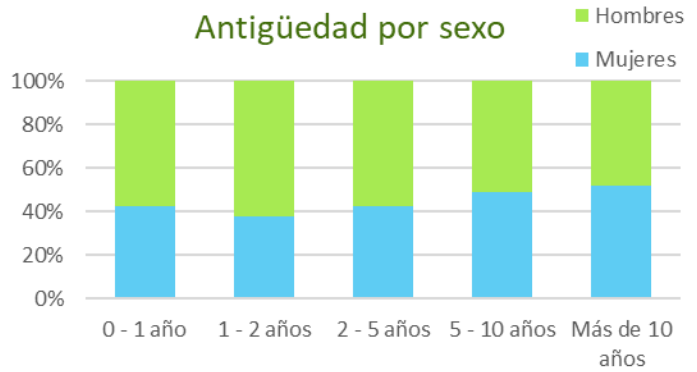
Edad media por sexo



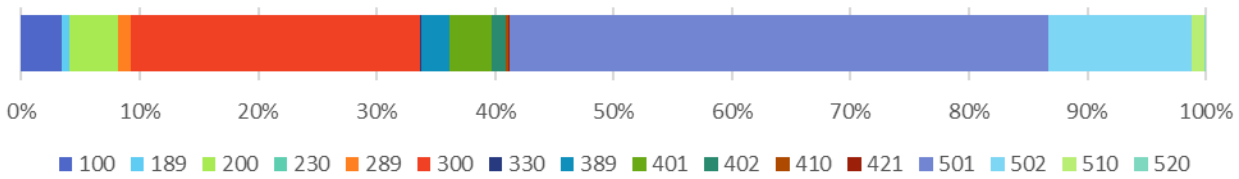
Antigüedad



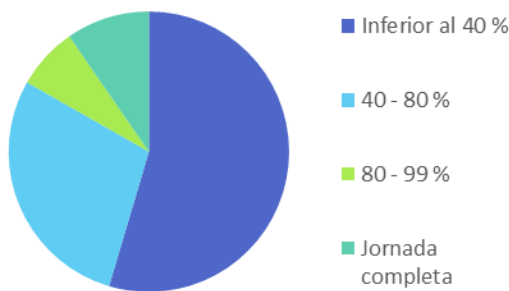
Antigüedad por sexo



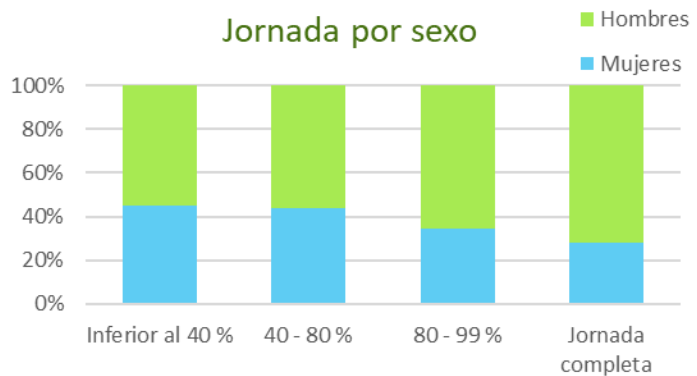
Tipo de contrato



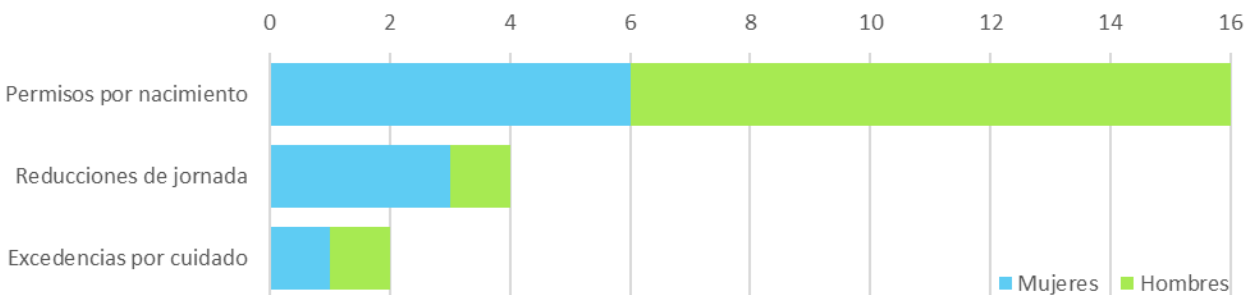
Jornada



Jornada por sexo



Corresponsabilidad por sexo



#### 4.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

No existe un proceso estandarizado de selección y contratación de personal ni un seguimiento documentado de las vacantes que la empresa oferta.

Se desprende, como mejora, la revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo y en los procesos de selección.

#### 4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

---

El sistema de valoración profesional se ajusta a los estándares requeridos por el Ministerio de Trabajo, al utilizar la Herramienta para la valoración de puestos de trabajo proporcionada por [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es). Se percibe la necesidad de revisarlo y actualizarlo a la realidad de la empresa cuando nuevas adjudicaciones creen nuevos puestos de trabajo.

#### 4.3. FORMACIÓN

---

Actualmente, no existe un plan de formación. Aunque se dan cursos, no hay un control exhaustivo de qué y a quién. El personal se quejó de la falta de información respecto a la oferta formativa.

Se ve necesario, asimismo, generar un plan de formación donde además de otros ofertar formaciones relacionadas con la igualdad y la corresponsabilidad al conjunto de la plantilla y, especialmente, al personal de selección y promoción de personal.

#### 4.4. PROMOCIÓN

---

No existe un proceso estandarizado de promoción de personal ni un seguimiento documentado de las vacantes que la empresa oferta. Dada la actividad de la empresa en la cual mayoritariamente está centrada en licitaciones de contratación pública, es muy difícil ofertar promoción profesional dentro de la empresa, por lo que esta generalmente es infrecuente.

#### 4.5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

---

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en **EBONE** la correspondiente Auditoría Retributiva con la finalidad de analizar el sistema retributivo de las mismas, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de **EBONE** mediante la Herramienta de valoración de puestos de [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades

en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

La Auditoría Retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, sin perjuicio de que pudiera verse modificada/actualizada en base a los desarrollos normativos que se produzcan en el futuro y que obliguen a realizar actualizaciones/adaptaciones.

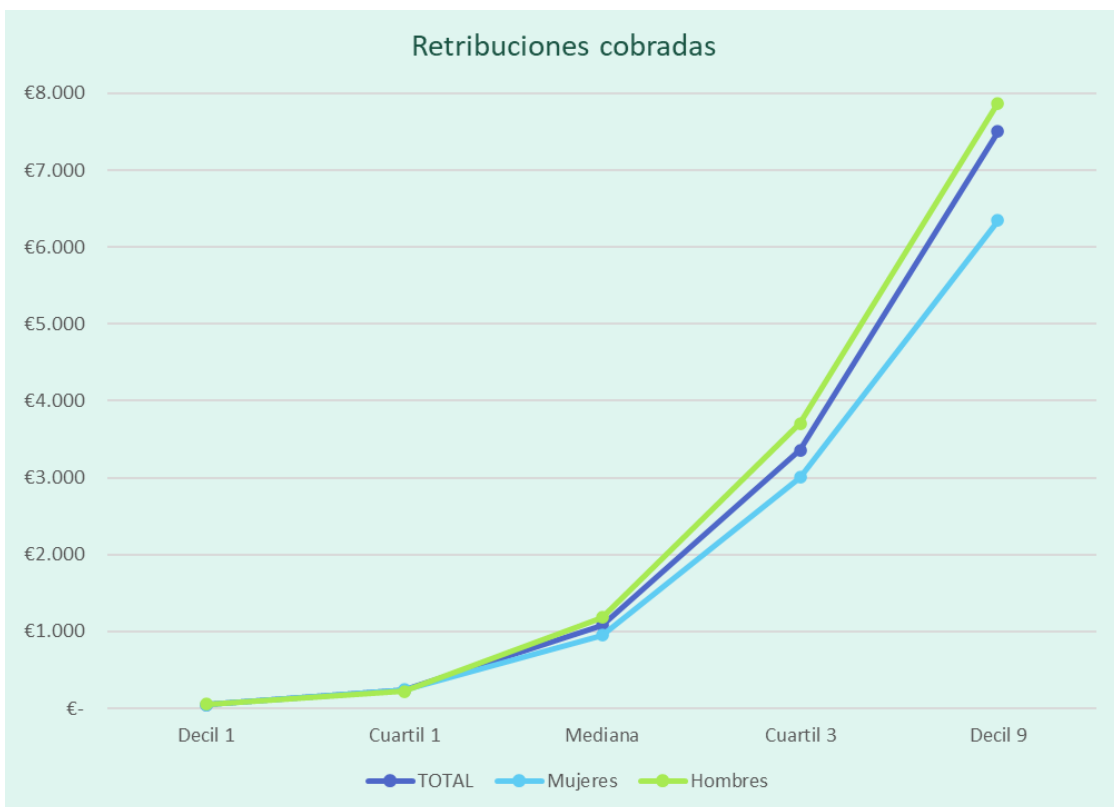
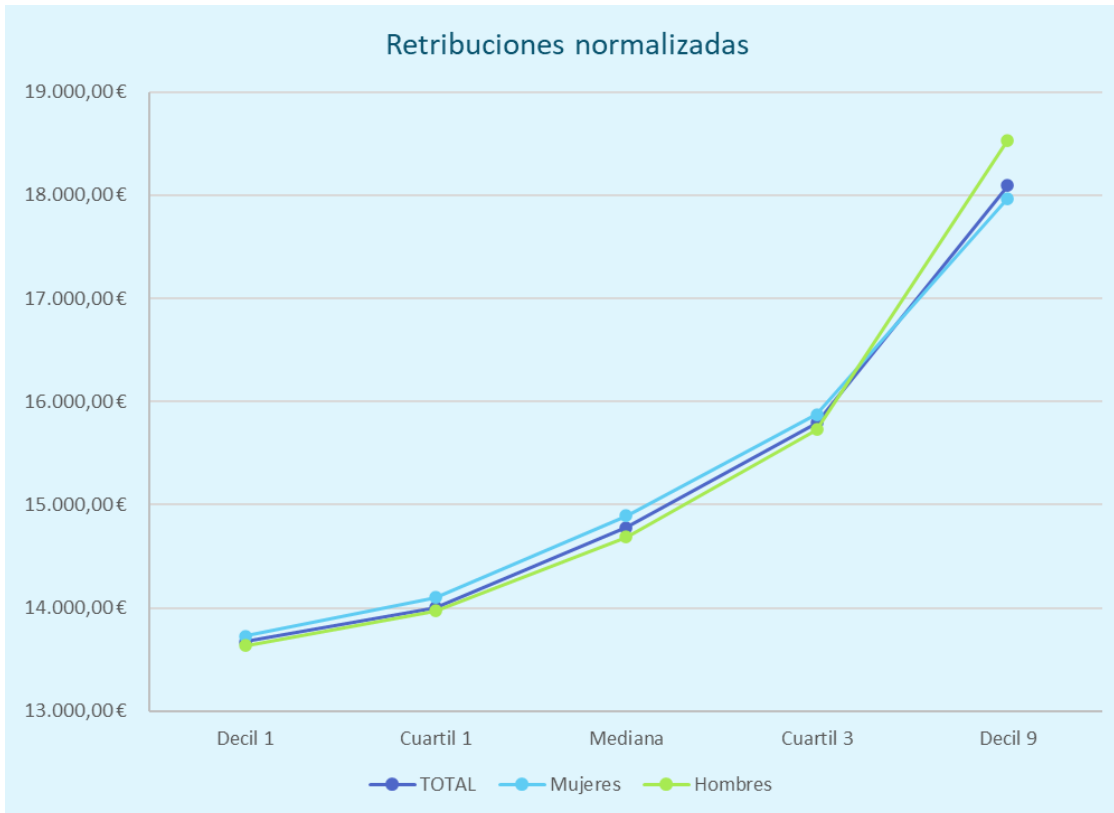
Esta auditoría Retributiva se hizo con los datos del año 2020 tal y como se acordó en la primera reunión del comité en abril de 2021, quedando pendiente de análisis los datos del 2021 dadas las fechas de aprobación del presente plan.

De la **auditoría retributiva** de **EBONE** se concluye que la mayoría del personal tiene retribuciones según marque la subrogación, incluyendo mejoras salariales al salario base.

		RETRIBUCIONES NORMALIZADAS				BRECHA SALARIAL					
		EBONE	TOTAL	Mujeres	Hombres	BS1	BS2	BS3	BS4	BS5	
										M	H
RETRIBUCIÓN MEDIA	<b>Retribución TOTAL</b>	15.535,85 €	15.437,83 €	15.609,12 €	-	171,30 €	99%	-1%	1%	99%	100%
	Salario	12.156,13 €	12.127,50 €	12.177,54 €							
	Complementos	3.378,13 €	3.308,81 €	3.429,94 €							
	Percepciones extrasalariales	1,59 €	1,52 €	1,64 €							
DATOS SEGMENTADOS	Decil 1	13.674,38 €	13.730,44 €	13.637,56 €		92,88 €	101%	1%	-1%	100%	100%
	Cuartil 1	14.003,42 €	14.100,89 €	13.974,66 €		126,23 €	101%	1%	-1%	101%	100%
	Mediana	14.778,70 €	14.892,26 €	14.688,64 €		203,62 €	101%	1%	-1%	101%	99%
	Cuartil 3	15.795,34 €	15.873,40 €	15.729,75 €		143,65 €	101%	1%	-1%	100%	100%
	Decil 9	18.092,19 €	17.966,53 €	18.534,16 €		567,62 €	97%	-3%	3%	99%	102%
LÍMITES	Máximo	34.620,64 €	34.569,17 €	34.620,64 €		Retribución del hombre: 1,00 veces la retribución de la mujer.					
	Mínimo	668,02 €	668,02 €	2.381,11 €		Retribución del hombre: 3,56 veces la retribución de la mujer.					
		RETRIBUCIONES COBRADAS				BRECHA SALARIAL					
		EBONE	TOTAL	Mujeres	Hombres	BS1	BS2	BS3	BS4	BS5	
										M	H
RETRIBUCIÓN MEDIA	<b>Retribución TOTAL</b>	2.593,91 €	2.308,58 €	2.802,88 €	-	494,30 €	82%	-18%	18%	89%	108%
	Salario	1.681,24 €	1.458,41 €	1.844,44 €							
	Complementos	851,05 €	777,25 €	905,10 €							
	Percepciones extrasalariales	61,62 €	72,92 €	53,34 €							
DATOS SEGMENTADOS	Decil 1	48,58 €	45,00 €	51,31 €	-	6,31 €	88%	-12%	12%	93%	106%
	Cuartil 1	232,15 €	245,36 €	218,10 €		27,26 €	113%	13%	-13%	106%	94%
	Mediana	1.079,02 €	954,00 €	1.180,88 €		226,88 €	81%	-19%	19%	88%	109%
	Cuartil 3	3.357,20 €	3.005,77 €	3.702,82 €		697,05 €	81%	-19%	19%	90%	110%
	Decil 9	7.498,32 €	6.342,19 €	7.869,08 €		1.526,89 €	81%	-19%	19%	85%	105%
LÍMITES	Máximo	29.789,88 €	21.137,75 €	29.789,88 €		Retribución del hombre: 1,41 veces la retribución de la mujer.					
	Mínimo	- €	- €	- €		Retribución del hombre: 1 veces la retribución de la mujer.					

La brecha salarial normalizada no es significativa; sin embargo, la brecha salarial cobrada sí es reseñable (18%), siendo inferior en las retribuciones inferiores y acrecentándose al elevarse las retribuciones. Las retribuciones máximas cobradas del hombre suponen 1,41 veces las de una mujer. Las retribuciones mínimas son nulas, al haber existido personal contratado, tanto mujeres como hombres, en ERTE durante todo el periodo analizado.

Se establece la **medida 9** para reducir la brecha salarial. También se establece la posibilidad de que la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad establezca medidas más específicas si así lo considera necesario.



#### 4.6. RETRIBUCIONES

---

Las retribuciones normalizadas manifiestan una brecha salarial del 1% (dentro del rango), mientras que las retribuciones cobradas explicitan una brecha salarial entorno al 18%. Esto se explica por una diferencia en los contratos y jornadas laborales entre mujeres y hombres. En las mujeres es más frecuente la contratación parcial, temporal y con horarios más reducidos.

La situación derivada de la COVID-19 ha provocado que los datos no muestren la realidad de un modo exacto, al haber estado la mayor parte del personal en ERTE durante grandes periodos en el año analizado.

Se deben actualizar los datos al último año natural concluido (2021).

#### 4.7. CONDICIONES LABORALES

---

La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo, siendo determinadas por las distintas licitaciones. Las numerosas licitaciones dan lugar a una gran variedad de centros de trabajo de naturaleza diversa (oficina, recepción, salas polivalentes, espacios abiertos, pistas de tenis, piscinas cubiertas y descubiertas, playas, etc.).

- Los horarios y las vacaciones dependen de las características de las distintas licitaciones y centros de trabajo.
- Los uniformes vienen establecidos en los pliegos de condiciones de las distintas licitaciones, ofreciéndose el masculino por defecto.
- Los contratos más frecuentes en 2020 eran 501 y 502 (temporales) y 300 (fijo discontinuo). En la actualidad, con la reforma laboral, el contrato mayoritario es el 300.
- Los principales beneficios adicionales son el plus de actividad y los complementos adquiridos.
- Desde el punto de vista de los riesgos laborales, las mujeres tienden a tener más incapacidades temporales y los hombres más accidentes de trabajo.

Se detecta la necesidad de ofrecer uniformes de corte femenino o masculino a todo el personal que lo precise.

#### 4.8. CORRESPONSABILIDAD

---

No se observa diferencia de género en el personal que solicita beneficiarse de las distintas medidas de corresponsabilidad; si bien, son destacables las pocas solicitudes presentadas.

#### 4.9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

---

Se observa infrarrepresentación femenina en los niveles jerárquicos superiores, especialmente entre los responsables de área. Es significativa la infrarrepresentación en algunos puestos. También se observa en los contratos más estables.

#### 4.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

---

Se dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, el cual será aprobado junto con el Plan de Igualdad y publicitado posteriormente.

#### 4.11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

---

Se perciben déficits de información y carencia de comunicación fluida entre la empresa y la plantilla, que será necesario solventar.

## 5. OBJETIVOS

---

Con objeto de favorecer la igualdad en **EBONE** y para equilibrar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, y teniendo en cuenta la información obtenida del diagnóstico, se establecen los siguientes objetivos:

- ✓ Lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo de las personas candidatas a ser contratadas. *Proceso de selección y contratación.*
- ✓ Aumentar el número de mujeres entre responsables de área, atención al público, limpieza y mantenimiento. *Proceso de selección y contratación.*
- ✓ Aumentar el número de mujeres/hombres en los servicios 00001, 18019, 29002 y 46002. *Proceso de selección y contratación.*
- ✓ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género. *Clasificación profesional.*
- ✓ Aumentar la oferta formativa en materia de igualdad ofrecida a toda la plantilla. *Formación.*
- ✓ Formar en igualdad al personal directivo, gerentes, personal de las direcciones técnicas y personal de coordinación, así como al personal responsable de la gestión de personal. *Formación.*
- ✓ Obtener datos estadísticos sobre la formación que permitan realizar análisis de datos y mejorar la oferta a los trabajadores. *Formación.*
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional. *Promoción profesional.*
- ✓ Estandarizar los procesos de promoción profesional, garantizando la no discriminación por razón de sexo. *Promoción profesional.*
- ✓ Eliminación de discriminaciones por razón de sexo en las condiciones laborales de la plantilla. *Condiciones laborales.*
- ✓ Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. *Retribuciones.*
- ✓ Equiparar las retribuciones por sexo entre las personas responsables de área. *Retribuciones.*
- ✓ Reforzar la política empresarial en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, fomentando un ejercicio indistinto de este tipo de derechos por parte tanto de hombres como de mujeres. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
- ✓ Informar a la plantilla de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden acogerse. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Comunicación, información y sensibilización.*
- ✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación, información y sensibilización.*





- ✓ Crear un manual de uso no sexista del lenguaje. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
- ✓ Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación, información y sensibilización.*
- ✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que la empresa ofrece. *Comunicación, información y sensibilización.*

## 6. MEDIDAS

### 6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Proceso de selección y contratación	<b>1. Elaboración de un protocolo para el proceso de selección que promueva la reducción de la brecha salarial.</b>			<b>Plazo</b>
	<i>Elaboración de un protocolo que establezca procesos de selección objetivos, públicos, abiertos y eficaces en los que se prime la contratación o las mayores jornadas para el personal más infrarrepresentado según el servicio.</i>			9 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>	
	✓ Aumentar el número de mujeres entre responsables de área, atención al público, limpieza y mantenimiento.	Gerencia, dirección técnica y coordinación.	✓ Aprobación de un protocolo para la selección de personal en menos de 9 meses.	
	✓ Aumentar el número de mujeres/hombres en los servicios 00001, 18019, 29002 y 46002.	<b>Destinatarios</b>	✓ Nº y % de procesos de selección en los que se ha aplicado el protocolo, desagregado por sexo y servicio.	
		Personas candidatas.		
	<b>2. Comunicación de las vacantes disponibles de manera interna.</b>			<b>Plazo</b>
	<i>Se comunicarán las vacantes que surjan a la plantilla para que el personal interesado y que cumpla los requisitos del puesto pueda solicitarlas.</i>			12 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>	
	✓ Lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo de las personas candidatas a ser contratadas.	Gerencia, dirección técnica y coordinación.	✓ Nº de puestos cubiertos de manera interna, desagregados por sexo.	
✓ Aumentar el número de mujeres entre responsables de área, atención al público, limpieza y mantenimiento.	<b>Destinatarios</b>			
✓ Aumentar el número de mujeres/hombres en los servicios 00001, 18019, 29002 y 46002.	Personal ya contratado.			

<b>Proceso de selección y contratación</b>	<b>3. Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Creación de un modelo neutro de oferta de trabajo.</i>		6 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	✓ Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas.	Gerencia.	✓ Modelo de oferta de trabajo neutra.
<b>Destinatarios</b>			
	Personas candidatas.		

## 6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>Clasificación profesional</b>	<b>4. Ajuste del sistema de valoración de puestos de trabajo.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo, actualizándolo a la realidad de la empresa y eliminando condicionantes de género.</i>		Entre el mes de enero y abril de cada año.
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	✓ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.	Gerencia y coordinación de igualdad.	✓ Verificación de la revisión de la clasificación profesional. ✓ Comprobación de la actualización de los perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. ✓ Nº de personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional, desagregadas por sexo y servicio.
<b>Destinatarios</b>			
	Toda la plantilla.		

### 6.3. FORMACIÓN

<b>Formación</b>	<b>5. Oferta de formación en igualdad, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje no sexista y violencia de género a toda la plantilla.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Dentro del Plan de Formación de cada año se ofrecerán cursos con perspectiva de género y de contenido específico de sensibilidad de género (fuera de FUNDAE)</i>		12 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentar la oferta formativa en materia de igualdad ofrecida a toda la plantilla.</li> <li>✓ Formar en igualdad al personal directivo, gerentes, personal de las direcciones técnicas y personal de coordinación, así como al personal responsable de la gestión de personal.</li> <li>✓ Obtener datos estadísticos sobre la formación que permitan realizar análisis de datos y mejorar la oferta a los trabajadores.</li> </ul>	Gerencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de formación anual.</li> <li>✓ Nº de personas que han realizado formación en igualdad, desagregada por sexo.</li> <li>✓ Nº cursos realizados.</li> </ul>
		<b>Destinatarios</b>	
	<b>6. Oferta de formación en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se ofertará formación específica en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal.</i>		3 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formar en igualdad al personal directivo, gerentes, personal de las direcciones técnicas y personal de coordinación, así como al personal responsable de la gestión de personal.</li> </ul>	Gerencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº y % de personas encargadas de la selección y promoción de personal que han recibido formación en igualdad, desagregadas por sexo y puesto.</li> <li>✓ Listado de cursos de igualdad ofertados, según destinatarios.</li> </ul>
		<b>Destinatarios</b>	

6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>Promoción profesional</b>	<b>7. Elaboración de un protocolo para el proceso de promoción que tenga en cuenta la discriminación positiva.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Elaboración de un protocolo de promoción en el que se prime al personal contratado a personal externo en los procesos de promoción profesional con perspectiva de género.</i>		9 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.</li> <li>✓ Estandarizar los procesos de promoción profesional, garantizando la no discriminación por razón de sexo.</li> </ul>	Gerencia y coordinación de igualdad.  <b>Destinatarios</b>  Toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N° de procesos de promoción realizados, indicando protocolo y aplicación.</li> <li>✓ N° y % de personas promocionadas, desagregadas por sexo y servicio.</li> </ul>

6.5. CONDICIONES LABORALES

<b>Condiciones laborales</b>	<b>8. Oferta de uniformes femeninos a las personas trabajadoras que requieran uniforme de trabajo.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se revisarán los uniformes de todos los servicios y puestos, ofreciendo a todas las personas trabajadoras ambas opciones (femenino o masculino) para que cada persona sea quien elija el que más se adecúe a sus necesidades.</i>		6 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	✓ Eliminación de discriminaciones por razón de sexo en las condiciones laborales de la plantilla.	Gerencia, dirección técnica y coordinación. <b>Destinatarios</b> Toda la plantilla.	✓ Nº y % de servicios en los que se ha ofertado uniforme femenino a personas trabajadoras. ✓ Nº de uniformes femeninos repartidos.

## 6.6. RETRIBUCIONES

<b>Retribuciones</b>	<b>9. Equilibrar las retribuciones entre hombres y mujeres en aquellos puestos en los que se observe una brecha salarial injustificada.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se revisarán y equilibrarán las retribuciones de aquellas personas trabajadoras en las que se observe una brecha salarial injustificada.</i>		Anualmente en los 2 meses siguientes a la publicación del registro retributivo.
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.</li> <li>✓ Equiparar las retribuciones por sexo entre las personas responsables de área.</li> </ul>	Gerencia y Responsable del Departamento de Laboral.  <b>Destinatarios</b>  Toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evolución del índice de brecha salarial por empresa, puesto y servicio.</li> <li>✓ Nº y % de personas trabajadoras a las que se les han equilibrado sus retribuciones, desagregadas por sexo y puesto.</li> </ul>

6.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	<b>10. Difusión de las distintas medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que puede acogerse la plantilla.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se difundirán, por los canales necesarios (tablón de anuncios y correo electrónico), el conjunto de medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que todo el personal puede acogerse, comprobando que se utilizan canales efectivos que garantizan la máxima difusión de las mismas.</i>		6 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reforzar la política empresarial en materia de conciliación y ejercicio corresponsable, fomentando un ejercicio indistinto de este tipo de derechos por parte tanto de hombres como de mujeres</li> <li>✓ Informar a la plantilla de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que pueden acogerse.</li> </ul>	<p>Gerencia, dirección técnica, coordinación y departamento de laboral.</p> <p><b>Destinatarios</b></p> <p>Toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de medidas ofertada.</li> <li>✓ Nº de personas trabajadoras que se acogen a medidas de corresponsabilidad o conciliación, desagregadas por sexo, medida y servicio.</li> <li>✓ Comprobante de la información enviada a la plantilla.</li> </ul>



6.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo	<b>11. Formación en materia de acoso de las personas integrantes de las comisiones instructoras.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se dará una primera formación antes de los 6 meses tras el nombramiento y una nueva formación de reciclaje anual.</i>		3 meses tras el nombramiento, reciclaje anual
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.	Gerencia, dirección técnica y coordinación.	✓ Nº y % de personas integrantes de las comisiones instructoras en los distintos centros de trabajo que han recibido formación en igualdad y acoso, desagregadas por sexo y servicio.
		<b>Destinatarios</b>	
		Personas integrantes de las comisiones instructoras.	
	<b>12. Difusión entre la plantilla del PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.</b>		<b>Plazo</b>
			3 meses
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que la empresa ofrece.	Coordinación de igualdad.	✓ Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo publicado. ✓ Listado de medios con los que se ha difundido el protocolo.
<b>Destinatarios</b>			
	Toda la plantilla y personas usuarias de los distintos servicios.		

## 6.9. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Comunicación, información y sensibilización	<b>13. Redacción y difusión de un manual de uso no sexista del lenguaje.</b>		<b>Plazo</b>
	<i>Se redactará un manual de uso no sexista del lenguaje que incluirá distintos modelos de comunicación interna y externa utilizando lenguaje inclusivo.</i>		Redacción: 9 meses. Difusión: 3 meses.
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las relaciones internas y externas.</li> <li>✓ Crear un manual de uso no sexista del lenguaje.</li> </ul>	Coordinación de igualdad y gerencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manual de uso no sexista del lenguaje publicado.</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> </ul>
		<b>Destinatarios</b>	
	<b>14. Difusión entre la plantilla del presente PLAN DE IGUALDAD.</b>		<b>Plazo</b>
			1 mes
	<b>Objetivos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Publicar y difundir los distintos planes y protocolos tanto a la plantilla como a las personas usuarias de los servicios que la empresa ofrece.</li> </ul>	Coordinación de igualdad, gerencia, dirección técnica y coordinación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de Igualdad publicado.</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> </ul>
		<b>Destinatarios</b>	

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, además del establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados para llevar a cabo la consecución de los mismos.

El seguimiento y evaluación será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

Para ello, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad llevará a cabo al menos una reunión anual para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad. En caso de ser necesario, se podrá convocar una reunión extraordinaria cuando haya alguna cuestión especial que lo precise y así lo requiera cualquiera de las partes.

La Comisión se reunirá para evaluar si las acciones del Plan se están llevando a cabo, si evolucionan de manera correcta, y analizar los resultados, para establecer si fuera necesario acciones correctoras. De cada reunión se levantará el acta correspondiente, realizándose asimismo un informe con los resultados de la revisión.

La convocatoria para dichas reuniones se enviará con la antelación suficiente y como mínimo con quince días, con el fin de que las partes puedan analizar la documentación, datos e información a tratar en las mismas.

### 7.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (CSEPI)

---

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (CSEPI) será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del Plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión está constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y será paritaria, estando compuesta por 2 representantes de la Empresa y 2 representantes de las Organizaciones Sindicales y RLPT firmantes del mismo (1 representante de UGT y 1 representante de CCOO) y que serán designados por dichas partes firmantes.

Además, podrán participar en dicha Comisión una persona adicional por cada una de las partes (parte empresarial y representantes de los trabajadores/as) en calidad de asesores, con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se constituirá el mismo día de la aprobación del plan, e irá anexa al mismo.

Por la peculiaridad de la empresa, en caso de que el representante ya no pertenezca a la empresa, la parte de lo social nombrará una nueva persona representante.

### 7.1.1. FUNCIONES

Son funciones de esta Comisión:

- ✓ Verificar el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Ser informada de la implantación de las medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- ✓ Evaluar las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Recibir los informes que **EBONE** debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe de seguimiento anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- ✓ Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- ✓ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ El grado de ejecución de las acciones.
- ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará un seguimiento anual y una evaluación final. Tanto en el seguimiento anual como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

## 7.2. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se utilizarán los siguientes indicadores:

<b>Proceso de selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprobación de un protocolo para la selección de personal en menos de 9 meses.</li> <li>✓ Nº y % de procesos de selección en los que se ha aplicado el protocolo, desagregado por sexo y servicio.</li> <li>✓ Nº de puestos cubiertos de manera interna, desagregados por sexo.</li> <li>✓ Modelo de oferta de trabajo neutra.</li> </ul>
<b>Clasificación profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificación de la revisión de la clasificación profesional.</li> <li>✓ Comprobación de la actualización de los perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li> <li>✓ Nº de personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional, desagregadas por sexo y servicio.</li> </ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de formación anual.</li> <li>✓ Nº de personas que han realizado formación en igualdad, desagregada por sexo.</li> <li>✓ Nº y % de personas encargadas de la selección y promoción de personal que han recibido formación en igualdad, desagregadas por sexo y puesto.</li> <li>✓ Listado de cursos de igualdad ofertados, según destinatarios.</li> </ul>
<b>Promoción profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de procesos de promoción realizados.</li> <li>✓ Nº y % de personas promocionadas, desagregadas por sexo y servicio.</li> </ul>
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº y % de servicios en los que se ha ofertado uniforme femenino a personas trabajadoras.</li> <li>✓ Nº de uniformes femeninos repartidos.</li> </ul>
<b>Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evolución del índice de brecha salarial por empresa, puesto y servicio.</li> <li>✓ Nº y % de personas trabajadoras a las que se les han equilibrado sus retribuciones, desagregadas por sexo y puesto.</li> </ul>
<b>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de medidas ofertadas a la plantilla.</li> <li>✓ Nº de personas trabajadoras que se acogen a medidas de corresponsabilidad o conciliación, desagregadas por sexo, medida y servicio.</li> </ul>

<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº y % de personas integrantes de las comisiones instructoras en los distintos centros de trabajo que han recibido formación en igualdad y acoso, desagregadas por sexo y servicio.</li> <li>✓ Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo publicado.</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el protocolo.</li> </ul>
<b>Comunicación, información y sensibilización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Manual de uso no sexista del lenguaje publicado.</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> <li>✓ Plan de Igualdad publicado.</li> <li>✓ Listado de medios con los que se ha difundido el manual.</li> </ul>

## 8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Plazo	Medida
<b>1 mes</b>	14. Difusión entre la plantilla del presente Plan de Igualdad.
<b>2 meses</b>	9. Equilibrar las retribuciones entre hombres y mujeres en aquellos puestos en los que se observe una brecha salarial injustificada.
<b>3 meses</b>	5. Oferta de formación en igualdad, corresponsabilidad, acoso sexual y por razón de sexo, lenguaje no sexista y violencia de género a toda la plantilla. 6. Oferta de formación en igualdad al personal encargado de la selección y promoción de personal. 11. Formación en materia de acoso de las personas integrantes de las comisiones instructoras. 12. Difusión entre la plantilla del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>6 meses</b>	3. Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo. 4. Ajuste del sistema de valoración de puestos de trabajo. 8. Oferta de uniformes femeninos a las personas trabajadoras que requieran uniforme de trabajo. 10. Difusión de las distintas medidas de corresponsabilidad y conciliación a las que puede acogerse la plantilla.
<b>9 meses</b>	1. Elaboración de un protocolo para el proceso de selección que promueva la reducción de la brecha salarial. 7. Elaboración de un protocolo para el proceso de promoción que tenga en cuenta la discriminación positiva. 13. Redacción de un manual de uso no sexista del lenguaje.
<b>12 meses</b>	2. Comunicación de las vacantes disponibles de manera interna.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

---

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de Igualdad podrá revisar el mismo en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

## 10. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

---

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **VI ACUERDO INTERCONFEDERAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)**, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el **SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA)**.

bo<sup>®</sup>