2022

Plan de igualdad Tritoma S.L.



II Plan de igualdad

tritoma35

II PLAN DE IGUALDAD DE TRITOMA S.L.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2. DATOS DE TRITOMA

3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL, PLANIFICACIÓN

5. INFORME DIAGNÓSTICO

6. OBJETIVOS GENERALES

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8. ÁREA DE ACTUACIÓN. MEDIDAS

9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO: AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1 PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

TRITOMA ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, TRITOMA declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

TRITOMA entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, el Instituto de las Mujeres pone a nuestra disposición esta nueva herramienta con la que pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las materias que componen el plan de igualdad, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo son las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Desde la Comisión Negociadora del plan de igualdad queremos agradecer la colaboración de la empresa, sobre todo a recursos humanos por la aportación de los datos para realizar el diagnóstico, así a toda la plantilla de **TRITOMA** por su gran implicación en la ejecución de los formularios para así conocer sus opiniones y necesidades.

2 DATOS TRITOMA S.L.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	TRITOMA S.L.					
NIF	B-78342615					
Domicilio social	AVDA. CÓRDOBA 21 2º5					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1986					
Responsables de la Entidad						
Nombre	Paloma Sousa Leal y José Luis Manzanares López					
Cargo	Gerentes					
Telf.	913920690					
e-mail	gerencia@tritoma.es					
Interlocutores de Igualdad						
Nombre	Gemma Rodríguez Aranda y Gerardo Lozoya Molina					
Cargo	Técnico Recursos Humanos y Técnico proyectos					
Telf.	913920690					
e-mail	gemmarodriguez@tritoma.es y gerardolozoya@tritoma.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Ocio educativo y animación sociocultural					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Servicios sociales y culturales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	353	Hombres	186	Total	539
Centros de trabajo	Centros culturales, colegios y oficina avda. Córdoba					
Facturación anual (€)	3606288,54					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	7	Hombres	6	Total	13

Desde 1986, la misión de la empresa de gestión cultural de Madrid, TRITOMA S.L., es acercar la cultura a toda la población. Por eso estamos especializados en idear, organizar, gestionar y producir actividades culturales y educativas para administraciones y organismos.
Trabajamos para cualquier entidad vinculada a la cultura y la educación, como las Administraciones Públicas (Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid y diversos municipios madrileños), organismos públicos o fundaciones, asociaciones y empresas privadas para las que se desarrollan proyectos de consultoría y asesoría y proporcionan un servicio de gestión integral en los ámbitos de la cultura y la educación. También ofrecen la difusión y comunicación de estos proyectos en distintos soportes editoriales, mediáticos y multimedia.
Actualmente trabajamos en campos tan diversos como la gestión cultural, los programas de educación y formación, las actividades dirigidas a la infancia y la juventud y la cooperación al desarrollo.
En cada ámbito de actuación intentamos reflejar el estilo que les caracteriza, que está basado en la máxima profesionalidad siempre acompañada por una óptica humana y positiva.

Gestión cultural

Ideamos, organizamos y gestionamos todo tipo de eventos, actividades y servicios culturales. Estas iniciativas contribuyen al desarrollo de la cultura y la creación artística, la promoción del conocimiento y la valoración y conservación del patrimonio cultural propio de nuestro entorno.

Educación y formación

Diseñamos, organizamos y gestionamos cursos, talleres, programas y proyectos educativos extraescolares y otras actividades de colaboración con centros educativos.

Infancia y juventud

Nuestro objetivo en esta área es educar y fomentar los valores humanos entre los jóvenes, a través de la animación sociocultural, para promover su desarrollo integral. Con ese fin, organizamos y gestionamos actividades de información y asesoría juvenil, deporte, ocio saludable y tiempo libre.

Cooperación al desarrollo

Aunque su principal ámbito de actuación es su entorno inmediato, desde TRITOMA S.L. también desarrollamos iniciativas de mayor alcance. Por ejemplo, actualmente colaboramos con la Fundación Asha-Kiran, entidad sin ánimo de lucro que apoya a los niños más desfavorecidos de India.

3 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad de **TRITOMA S.L.** lo ha elaborado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que está compuesta por cuatro personas. Dos representando a la empresa y dos representando al Comité de Empresa. La Comisión es paritaria y lo componen una mujer y un hombre en cada representación.

La constitución de la Comisión se formalizó el 12 de marzo de 2021 y está compuesta por Gemma Rodríguez Aranda y Gerardo Lozoya Molina en representación de la empresa y por Mercedes Medina Martínez y Manuel Reyes Fernández en representación del Comité de Empresa. El periodo de análisis de la información para realizar este diagnóstico es entre octubre de 2020 y marzo del 2021.

4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. PLANIFICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, **TRITOMA** procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

El ámbito territorial será autonómico al desarrollarse sus funciones en la Comunidad de Madrid. Su sede social se encuentra en la Avenida de Córdoba 21 2º planta local 5. 28026 Madrid
El II Plan de Igualdad de TRITOMA tendrá una vigencia de 4 años desde junio de 2023 hasta el mismo mes del año 2027. Éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente pero nunca podrá exceder los 4 años que marca la ley.
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. TRITOMA es la principal responsable de la ejecución del plan.
Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa;
El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

5 INFORME DIAGNÓSTICO.

El periodo de análisis de la información para realizar este diagnóstico se realizó entre octubre de 2020 y marzo del 2021 por medio de la comisión negociadora del plan de igualdad. Al ser un periodo de gran incidencia del virus covid las reuniones del grupo de trabajo se realizaron de forma telemática.
Para la elaboración del diagnóstico del plan de igualdad se ha utilizado la "Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas", documento elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad en enero de 2021.
De este documento se han utilizados los anexos correspondientes a cada fase del plan, tanto para la recopilación de información (cuantitativa y cualitativa) como con los formularios que rellenaron los responsables de la dirección y jefes de cada departamento y el formulario que se realizó al resto de la plantilla.

En la empresa TRITOMA trabajamos 539 personas, 353 mujeres y 186 hombres. El 67,7% son mujeres por lo que se considera una empresa feminizada (más del 60% de mujeres trabajan en la empresa). Esto se debe al sector, que se enmarca en el convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural y por el

trabajo a tiempo parcial, que es un tipo de contrato más frecuente entre las mujeres. A menudo, las mujeres utilizan esta opción para compaginar la vida laboral con la familiar, pero otras veces es la única opción disponible en el mercado de trabajo.

En los análisis de los cuestionarios se incluyó información y valoración con perspectiva de género. El formulario para la dirección y jefes de departamento lo realizó el director, la jefa de recursos humanos y el jefe de Administración.

Los formularios para el resto de la plantilla lo realizaron 49 hombres y 99 mujeres. El 33,1% de hombres y el 66,89%, muy parecidos a los porcentajes de hombres y mujeres de la plantilla. En el diagnóstico se han incluido todas las respuestas de los formularios así como todas las opiniones de las mujeres y hombres a las preguntas formuladas.

Las áreas del diagnóstico a analizar fueron las que marcan el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y que hemos descrito anteriormente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infra representación femenina.
- Retribuciones.
- Salud laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de la situación de la empresa junto con la evaluación del I plan de igualdad son las bases necesarias para conocer las carencias y necesidades de la empresa en materia de igualdad para conseguir desarrollar los objetivos generales de la empresa y específicos de cada uno de los temas tratados en el mismo.

El diagnóstico se adjunta al final de este plan de igualdad junto con el protocolo de conciliación de vida laboral, familiar y persona, protocolo de actuación contra la violencia de género y el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6 OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo principal del II Plan de Igualdad de **TRITOMA** es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.
Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover en TRITOMA el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en todas las áreas de la empresa.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condición.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con el objeto de alcanzar en TRITOMA una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantado medias preventivas que proteja a toda la plantilla de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo.
- Informar y acompañar a todas las víctimas de violencia de género.

- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y laboral a todas las empleadas y empleados de la empresa.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de TRITOMA.

7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1. Cultura corporativa

Objetivo 1: Creación de un logo sobre igualdad.
Objetivo 2: Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

7.2. Selección y contratación

Objetivo 1: Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivo 2: Publicación en la página web www.tritoma.es de todas las ofertas de empleo.
Objetivo 3: Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo.
Objetivo 4: Sustitución de personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.

7.3. Clasificación de puestos de trabajo

Objetivo 1: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

7.4. Formación

Objetivo 1: Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.
Objetivo 2: A la incorporación en la empresa se realizará un curso de formación en igualdad. La empresa realizará una convocatoria cada dos años donde la plantilla fija podrá realizar el curso voluntariamente.
Objetivo 3: Realización de cursos de capacitación profesional a los hombres y

mujeres que pertenezcan a colectivos más vulnerables. La capacitación será relacionado con su puesto de trabajo.

Objetivo 4: Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral, siempre que sea posible.

7.5. Promoción Profesional

Objetivo 1: Publicar en la página web y a través de correo electrónico de todos los procesos de promoción interno.

Objetivo 2: Las vacantes serán cubiertas con personal interno de la empresa; siempre que cumplan con los requisitos y capacidades para optar al puesto de trabajo, antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.

Objetivo 3: Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo

7.6. Retribuciones

Objetivo 1: Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extra salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Objetivo 2: Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, sabiendo que los salarios, tanto de hombres como de mujeres, viene determinado por el Convenio Colectivo del sector y por los pliegos de Condiciones de las Administraciones.

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

Objetivo1: Difundir las medidas del I plan de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web.

7.8. Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1: Difundir el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web.

Objetivo 2: En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7.9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 1: Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web.

7.10. Seguridad y salud laboral

Objetivo 1: Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género.
Objetivo 2: Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo.
Objetivo 3: Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.

Cultura corporativa

ÁREA DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA		
Objetivo		**Medida**
Crear una cultura organizativa donde una de sus bases sea la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.	⇨	Creación de un logo de empresa sobre igualdad que se incorpore a todos los documentos corporativos.
INDICADORES		
☺ Verificación de la creación del logo. ☺ Verificación de la inclusión de logo en todos los documentos y en todos los niveles de la empresa ☺ Porcentaje de hombres y mujeres que conocen el logo. ☺ Seguimiento sobre lo que supone el logo en la cultura de la empresa.		

REA DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA		
Objetivo		**Medida**
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	⇨	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…)
INDICADORES		
☺ Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ☺ Número y tipo de cambios realizados. ☺ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.		

Selección y contratación

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	⇨	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
INDICADORES		
☺ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ☺ Número total de procesos de selección realizados. ☺ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.		

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Información a la plantilla sobre los procesos de selección	⇨	Publicación en la página web www.tritoma.es de todas las ofertas de empleo.
INDICADORES		
☺ Verificación de la publicación de las ofertas de empleo en la web. ☺ Número de ofertas publicadas en la página web		

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Eliminación del lenguaje sexista en la empresa	⇨	Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo. Adecuar un modelo de preguntas y respuestas en las entrevistas de trabajo
INDICADORES		
☺ Verificación de los documentos sustituidos. ☺ Verificación de las preguntas en las entrevistas de empleo		

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Prevención de la carga de trabajo.	⇨	Sustitución del personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.

INDICADORES

- ☺ Verificación del número de personas que causan baja por maternidad, paternidad y excedencia
- ☺ Verificación de la sustitución del personal.
- ☺ Número de casos donde se haya producido la sustitución.
- ☺ Verificación del tiempo de baja de la persona sustituida.

Clasificación Profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		**Medida**
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	⇨	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

INDICADORES

- ☺ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- ☺ Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- ☺ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Formación

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Acceso a la formación de capacitación laboral de toda la plantilla.	⇨	Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.

INDICADORES

- ☺ Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- ☺ Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- ☺ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- ☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Formación a toda la plantilla en igualdad, contra el acoso sexual y sobre información a víctimas de violencia de género	⇨	A la incorporación en la empresa se realizará un curso de formación en igualdad.

INDICADORES

- Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad.
- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Formación a los colectivos más vulnerables y al personal de baja o en excedencia.	⇨	Realización de cursos de capacitación profesional al personal que se encuentre por baja de paternidad o maternidad, excedencia o sea víctima de violencia de género.

INDICADORES

- ☺ Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación.
- ☺ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- ☺ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN		
Objetivo		**Medida**
Mejorar la conciliación laboral, personal y familiar al realizar la formación.	⇨	Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.

INDICADORES

- Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación.
- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de baja, licencia, excedencia, ertes y víctimas de violencia de género.

Promoción profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		**Medida**
Formación para directivas y directivos	⇨	Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo.
INDICADORES		
☺ Número de procesos de formación a directiva o directivo. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de formación.		

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo		**Medida**
Facilitar la promoción interna.	⇨	Las vacantes serán cubiertas con personal interno, siempre que cumplan los requisitos del puesto, antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.
INDICADORES		
☺ Número de procesos de promoción procesional. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas por personal de la empresa. ☺ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas externas que participan en los procesos de promoción.		

Retribuciones

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES		
Objetivo		**Medida**
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	⇨	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

INDICADORES

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

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES		
Objetivo		**Medida**
Igualdad retributiva.	⇨	Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.

INDICADORES

- ☺ Verificar las causas de la menor retribución de las mujeres en 5 categorías.
- ☺ Número de complementos salariales que reciben las mujeres.
- ☺ Número de complementos salariales que reciben los hombres
- ☺ Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

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

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Objetivo		**Medida**
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	⇨	Difundir las medidas del I plan de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web. Se encuentra como anexo al II plan de igualdad. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

INDICADORES

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

Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo		**Medida**
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	⇨	Difundir el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
INDICADORES		
☺ Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. ☺ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.		

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo		**Medida**
Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo	⇨	En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso laboral. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral.
INDICADORES		
☺ Número y tipo de campañas de información sobre el acoso laboral. ☺ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.		

Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

ÁREA DE ACTUACIÓN: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO		
Objetivo		**Medida**
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	⇨	Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web. Se encuentra como anexo al II plan de igualdad Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
INDICADORES		
☺ Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. ☺ Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. ☺ Número de contratos a víctimas de violencia de género. ☺ Número de veces que se inicia el protocolo.		

Seguridad y salud laboral

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		**Medida**
Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	⇨	Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género. Prevención de riesgos en mujeres embarazadas.

INDICADORES

- Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales.
- Número de bajas laborales por categoría profesional desagregada por sexo.
- Enfermedades y riesgos psicosociales detectados en mujeres y hombres.

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		**Medida**
Formación en riesgos laborales.	⇨	Realizar cursos de formación sobre los riegos laborales existentes en el puesto de trabajo. Después del curso que se realiza a la entrada en la empresa, ésta ofrecerá convocatorias cada dos años realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo. Consultar en la mutua de accidentes ASEPEYO los posibles cursos a realizar que tengan relación con los riesgos de los puestos de trabajo
INDICADORES		
☺ Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. ☺ Información sobre el número de mujeres y hombres que actualizan su formación en riesgos laborales.		

ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Objetivo		**Medida**
Conocer los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	⇨	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo. Contactar con la mutua de accidentes ASEPEYO sobre cursos y talleres relacionados con los riesgos psicosociales. La Comisión de Seguridad y Salud se encargará de realizar el estudio.

INDICADORES

- Número y personas desagregadas por sexo que están de baja por problemas psicosociales.
- Conflictos y problemas laborales que puedan desencadenar riesgos psicosociales.
- Riesgos de stress en los diferentes puestos de trabajo.

Infrarrepresentación femenina

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Objetivo		**Medida**
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en todas las categorías profesionales de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	⇨	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

INDICADORES

- ☺ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- ☺ Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.
- ☺ Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- ☺ Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

8 ÁREAS DE ACTUACIÓN. MEDIDAS.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizativa.
Medida	Creación de logo sobre igualdad.
Objetivos que persigue	Crear una cultura organizativa donde una de sus bases sea la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
Descripción detallada de la medida	Creación de un logo sobre igualdad de oportunidades que se incorpore a todos los documentos de todos los departamentos de la empresa.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A los 2 meses como máximo de la entrada en vigor del II plan de igualdad.
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la creación del logo. Verificación de la inclusión de logo en todos los documentos y en todos los niveles de la empresa Porcentaje de hombres y mujeres que conocen el logo. Seguimiento sobre lo que supone el logo en la cultura de la empresa.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizativa.
Medida	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…).
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A los 6 meses como máximo de la entrada en vigor del II plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales.
Descripción detallada de la medida	Conseguir una presencia de los dos sexos en todas las categorías laborales de la empresa; eligiendo el menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección realizados. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Ficha de Medida

Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Publicación en la página web www.tritoma.es de todas las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Conocimiento por parte de la plantilla de todas las ofertas de empleo.
Descripción detallada de la medida	La publicación en la página web de la empresa de todas las ofertas de empleo y la comunicación a todos los empleados consigue un beneficio tanto para la empresa como para el personal
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de las ofertas de empleo en la página web www.tritoma.es. Número total de ofertas publicadas. Número de procesos de selección en los que ha respondido alguien de la plantilla. Número y porcentaje, desagregado por sexo, que se ha cubierto la vacante por personas dentro de la plantilla o conocidos Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo.
Objetivos que persigue	Eliminación del lenguaje sexista en todos los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Actualizar todos los formularios y formatos en las solicitudes de empleo, así como las preguntas de las entrevistas de trabajo estén libres de lenguaje sexista.
Personas destinatarias	Departamento de recursos humanos.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión del modelo de preguntas en las entrevistas de trabajo Verificación de la inclusión de modelos de ofertas de empleo utilizando lenguaje no sexista. Número de procesos de selección en los que se ha utilizado la plantilla de preguntas. Número de procesos de selección en los que se ha utilizado el modelo de plantilla de ofertas de empleo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Sustitución de personal en las oficinas centrales en caso de baja por maternidad, paternidad o excedencia.
Objetivos que persigue	Prevención de la carga de trabajo del personal de las oficinas centrales
Descripción detallada de la medida	Si una persona causa baja por maternidad, paternidad o excedencia la persona será sustituida para neutralizar la carga de trabajo.
Personas destinatarias	Personal de las oficinas centrales de la empresa.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificación del número de personas que causan baja por maternidad, paternidad y excedencia Verificación de la sustitución del personal. Número de casos donde se haya producido la sustitución. Verificación del tiempo de baja de la persona sustituida.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación de puestos de trabajo.
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Personal de las oficinas centrales de la empresa.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Creación de un plan de formación que incluya a todas las categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Acceso a la formación de toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Creación de un plan de formación que abarque todas las categorías laborales de la empresa para que todo trabajador o trabajadora llegue al límite mínimo de 10 horas anuales para su formación
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	A la incorporación en la empresa se realizará un curso de formación en igualdad. La plantilla fija lo realizará cada 2 años.
Objetivos que persigue	Formación a toda la plantilla en igualdad, contra el acoso sexual y sobre información a víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	En el momento de incorporarse a la empresa la trabajadora o trabajador realizará un curso de formación sobre igualdad de oportunidades en el trabajo. El curso incluirá información para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo y para la prevención de la violencia de género.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Realización de cursos de capacitación profesional a los hombres y mujeres que pertenezcan a colectivos más vulnerables.
Objetivos que persigue	Formación a los colectivos más vulnerables y al personal de baja o en excedencia.
Descripción detallada de la medida	En los cursos de capacitación profesional se dará preferencia a personas de colectivos vulnerables, de baja, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad.
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de participantes desagregados por sexo del curso de igualdad. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia, excedencia, ertes o víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación.
Medida	Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.
Objetivos que persigue	Mejorar la conciliación laboral, personal y familiar al realizar la formación.
Descripción detallada de la medida	Realización de los cursos de formación de capacitación profesional en horario laboral.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de participantes desagregados por sexo de los cursos de capacitación. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de baja, licencia, excedencia, ertes y víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Publicar en la página web y a través de correo electrónico de todos los procesos de promoción interno.
Objetivos que persigue	Alcanzar criterios objetivos en la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Para alcanzar los criterios objetivos de promoción se tienen que conocer las bases para alcanzar la promoción y toda la plantilla tiene que estar informados de esos procesos.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Las vacantes serán cubiertas con personal interno.
Objetivos que persigue	Facilitar la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Las vacantes serán cubiertas con personal interno de la empresa antes que realizar convocatorias en busca de personal externo.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción procesional. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas por personal de la empresa. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas externas que participan en los procesos de promoción.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional.
Medida	Realizar cursos de formación enfocados a futuro personal directivo.
Objetivos que persigue	Formación para directivas y directivos.
Descripción detallada de la medida	Realización de cursos de formación para preparar a las futuras directiva y directivos. Se pondrá especial relevancia en la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de formación a directiva o directivo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de formación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Después de efectuar la valoración de puestos de trabajo, ésta tiene que servir de base para la fijación de la política retributiva adaptando los salarios a esta valoración
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

Ficha de Medida

Área de actuación	Retribuciones.
Medida	Equiparar los salarios entre mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	La valoración de puestos de trabajo tiene que servir para conocer la diferencia de complementos entre hombres y mujeres para conseguir equiparar estos complementos en los dos sexos.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Verificar las causas de la menor retribución de las mujeres en 5 categorías. Número de complementos salariales que reciben las mujeres. Número de complementos salariales que reciben los hombres Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal.
Medida	Difundir las medidas del I plan de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla por correo electrónico y publicarlo en la página web. El primer plan de conciliación de TRITOMA se encuentra como anexo al II plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Conciliación laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir a todo el personal a través de correo electrónico, al entrar a formar parte de la empresa, a toda la plantilla
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	Difundir el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir el II Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, al conjunto de la plantilla a través de correo electrónico y publicarlo en la página web. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	En el curso sobre igualdad hacer referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión Seguimiento del plan de igualdad.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y tipo de campañas de información sobre el acoso laboral. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Medida	Difundir el I Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género a toda la plantilla a través de correo electrónico y publicación en la página web.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	En el curso sobre igualdad hacer referencia a la defensa de las víctimas de violencia de género. Realizar campañas informativas sobre el acoso laboral. Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Número de contratos a víctimas de violencia de género. Número de veces que se inicia el protocolo.

Ficha de Medida

Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Al actualizar la evaluación de riesgos laborales hacerla con perspectiva de género. Hacer hincapié en la prevención de riesgos laborales en mujeres embarazadas.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión de seguridad y salud laboral.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. Número de bajas laborales por categoría profesional desagregada por sexo. Enfermedades y riesgos psicosociales detectados en mujeres y hombres.

Ficha de Medida

Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en cada puesto de trabajo. Después del curso que se realiza a la entrada en la empresa realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo.
Objetivos que persigue	Formación en riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de formación sobre los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo. Después del curso que se realiza a la entrada en la empresa realizar un curso cada 2 años para actualizar los posibles riesgos en el trabajo. Consultar en la mutua de accidentes ASEPEYO los posibles cursos a realizar que tengan relación con los riesgos de los puestos de trabajo
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión seguridad de salud laboral y Departamento de recursos humanos
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que conoce la evaluación de riesgos laborales. Información sobre el número de mujeres y hombres que actualizan su formación en riesgos laborales.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Seguridad y salud laboral.
Medida	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Conocer los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio sobre los riesgos psicosociales de los puestos de trabajo. Contactar con la mutua de accidentes ASEPEYO sobre cursos y talleres relacionados con los riesgos psicosociales. La Comisión de Seguridad y Salud se encargará de realizar el estudio.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Comisión de seguridad y salud laboral.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número y personas desagregadas por sexo que están de baja por problemas psicosociales. Conflictos y problemas laborales que puedan desencadenar riesgos psicosociales. Riesgos de stress en los diferentes puestos de trabajo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina.
Medida	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Descripción detallada de la medida	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	A la entrada del II plan de igualdad
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	La Comisión de Seguimiento realizará un presupuesto anual.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

9 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.
  - Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:
    1. Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
    2. Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
    3. Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
    4. Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
    5. La Comisión de Seguimiento, que son los mismos representantes que crearon la Comisión Negociadora del plan, ha realizado un modelo de ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	☐ Pendiente ☐ En ejecución ☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos ☐ Falta de recursos materiales ☐ Falta de tiempo ☐ Falta de participación ☐ Descoordinación con otros departamentos ☐ Desconocimiento del desarrollo ☐ Otros motivos (especificar) ☐
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

La Comisión de Seguimiento creará una ficha de seguimiento por cada una de las medidas. Con todas estas fichas confeccionará un informe de seguimiento con la siguiente estructura:

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales
   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Órgano/Persona que lo realiza.
2. Información de resultados para cada área de actuación
   - Fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. Información sobre el proceso de implantación
   - Adecuación de los recursos asignados.
   - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
   - Soluciones adoptadas en su caso.
4. Información sobre impacto
   - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
   - Cambios en la gestión y clima empresarial.
   - Corrección de desigualdades.
5. Conclusiones y propuestas
   - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

10 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Fase de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.
Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

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

Personas y órganos que intervienen

La **dirección de la empresa**, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.

La **comisión de seguimiento** o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

La **representación legal de las personas trabajadoras**, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.

La **plantilla** puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Para conocer el grado de cumplimiento del plan se ha creado unos formularios dirigidos a estas personas y órganos que intervienen pero antes conviene seguir estas recomendaciones:

- ☺ Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- ☺ Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.
- ☺ Se realizará una evaluación intermedia, a los dos años de la puesta en marcha del plan, y una valoración final cundo termine su periodo de implantación.
- ☺ Se redactará un informe en la evaluación intermedia y en la final recopilando la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- ☺ Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

Modelo de cuestionario para la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad

DATOS

Sexo	☐ Hombre	☐ Mujer
¿Formas parte de la RLT?	Sí ☐	No ☐

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

Modelo de cuestionario para la dirección de la empresa

Puesto/Cargo:			
Antigüedad[3]:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo[1]	☐ Hombre		☐ Mujer
Edad[2]	☐ Menos de 45 años		☐ 45 años o más

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	☐	☐
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	☐	☐
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles	☐ ☐	☐ ☐
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	☐	☐
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	☐	☐
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	☐	☐
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐

[1] Pregunta obligatoria.
[2] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

	Sí	No
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	☐	☐
▪ otras? Indicar cuáles	☐	☐
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		

Modelo de cuestionario para la plantilla

En **TRITOMA** estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

DATOS PERSONALES

Sexo[3]	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad[4]	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional[5]	☐	☐	☐
Puesto[6]	Mando intermedio ☐	Técnico ☐	Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad[7]**:**	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?		Sí ☐	No ☐
¿Formas parte de la RLT?[8]		Sí ☐	No ☐

[3] Pregunta obligatoria.
[4] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.
[5] Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
[6] Modificar en función de la estructura de la empresa.
[7] Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.
[8] Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

	Sí	No
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	☐	☐
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	☐	☐
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	☐	☐
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	☐	☐
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	☐	☐
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	☐	☐
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	☐	☐
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	☐	☐
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	☐	☐
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	☐	☐
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	☐	☐
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	☐	☐
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	☐	☐
¿Has recibido formación sobre igualdad?	☐	☐
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	☐	☐
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	☐	☐
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

Modelo de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

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	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

- 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	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- 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?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

- 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.

Anexo: Auditoría retributiva

MARCO NORMATIVO

Concepto de auditoría retributiva

El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoria retributiva de la siguiente manera:

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
- La auditoría retributiva tiene como objetivo obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.
- La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo 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 (en adelante, RD 901/2020) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

REGISTRO RETRIBUTIVO Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Contenido de la auditoria retributiva

De acuerdo con el artículo del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva debe incluir lo siguiente:

1. Diagnóstico de situación retributiva

Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras.

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

2. Plan de actuación

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

3. Plazo y vigencia

La auditoría retributiva elaborada por la Empresa tendrá la misma vigencia y periodicidad que la del Plan de Igualdad, es decir, desde el 1 de junio de 2023 hasta el 31 de mayo de 2027.

Objetivo de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Tritoma S.L. y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la empresa.

Para la elaboración de la auditoría retributiva se tienen en cuenta:

- Convenio colectivo de aplicación
- Diagnóstico de igualdad
- Plan de igualdad anterior
- Registro retributivo

Diagnóstico retributivo

1. Valoración de puestos de trabajo de Tritoma S.L.

Tritoma S.L. es una empresa representada mayoritariamente por mujeres, en concreto según los datos utilizados para el diagnóstico el 67.70% de mujeres frente al 32.30% de representación masculina.

Las retribuciones de las empleadas y empleados de Tritoma S.L. se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo de aplicación (I Convenio Colectivo ocio educativo y animación sociocultural Comunidad de Madrid)

El diagnóstico de la auditoria retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

Tritoma S.L. ha llevado a cabo la valoración de puestos siguiendo las categorías profesionales marcadas en el convenio y que actualmente están siendo ocupadas por trabajadores/as.

1. **Jefatura departamento**: Es quién tiene a su cargo la dirección y coordinación de un área funcional o estratégica de la empresa
2. **Director/a de programas y equipamientos**: Es quién realiza y gestiona los programas lúdico-educativos y socioculturales, comprendiendo entre sus

funciones tanto la elaboración de memorias, la gestión de presupuestos, relaciones con los clientes, etc.

3. **Coordinador/a de proyectos pedagógicos**: Es quién supervisa los coordinadores de los diferentes centros de trabajo y los proyectos de su área asignada, seguimiento contacto con los clientes, organizar reuniones, controlar y gestionar el material, y elaborar memorias
4. **Técnico Recursos Humanos**. Es quién se encarga de la selección, resolución de incidencias, nómina, supervisión personal, contratos
5. **Técnico Especialista (programador)**. Es quién se encarga de la programación y desarrollo de un proyecto, contacto con el cliente, organización reuniones, control material, elaboración de memorias.
6. **Experto/a en taller**: Es quién imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos marcados para la actividad concreta
7. **Informador/a:** Es quién realiza actividades de divulgación e información sociocultural
8. **Coordinador/a de actividades y proyectos de centro:** Coordina el equipo de monitores/as, organiza reuniones con el equipo y con familias de usuarios, controla y gestiona presupuesto y material, elabora memorias
9. **Monitor/a de ocio**: Es quién dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre
10. **Oficial administrativo/a**: Es la persona responsable de las tareas administrativas y que puede asumir la dirección de otros/as trabajadores/as o auxiliares administrativos/as
11. **Auxiliar administrativo/a**: Es la persona que realiza funciones administrativas
12. **Recepcionista:** Es quien atiende preferentemente la centralita y cuestiones burocráticas o de recepción
13. **Informático**: Es quien atiende a incidencias informáticas, montaje aulas, compra material informático, presupuesto internet y móviles.
14. **Empleado/a Limpieza**: Es la persona que realiza la limpieza de las zonas asignadas
15. **Auxiliar servicios generales**: Es quien distribuye y transmite la información y documentación requerida en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas

Porcentaje de trabajadores por puesto de trabajo

	MUJERES	HOMBRES
AUXILIAR SERVICIOS	12 (2.3%)	7 (1.34%)
LIMPIEZA	4 (0.77%)	0 (0%)
RECEPCIONISTA	1(0.19%)	0 (0%)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	19 (3.65%)	5 (0.96%)
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	3(0.58%)	4(0.77%)
INFORMADOR/A	0 (0%)	1(0.19%)
EXPERTO/A TALLER	294 (56.43%)	154 (29.56%)
COORDINADOR/A ACTIV	3 (0.58%)	5 (0.96%)
INFORMÁTICO/A	0 (0%)	1 (0.19%)
COORDINADOR/A PROYECT PED	1 (0.19%)	0 (0%)
TECNICO/A RRHH	2(0.38%)	1 (0.19%)
TECNICO/A ESPECIALISTA	0 (0%)	1 (0.19%)
DIRECTOR/A PROGRAMA	0 (0%)	1 (0.19%)
JEFATURA DPTO.	1 (0.19%)	1 (0.19%)
TOTAL	340	181

2. Otros factores desencadenantes de las diferencias

De acuerdo al convenio colectivo de aplicación, la remuneración del personal afectado está compuesta en términos generales por los siguientes conceptos:

- Salario base convenio. Cuantía determinada a cada uno de los grupos profesionales percibidas en doce mensualidades
- Pagas extraordinarias. Dos pagas extraordinarias abonadas en los meses de julio y diciembre o prorrateadas en las 12 mensualidades

- A cuenta convenio: Engloba el exceso del salario base y prorrata pagas (atribuido a los pliegos de condiciones en los que el salario establecido es superior al salario base)

- Complemento de festival y descanso semanal obligatorio
- Complemento de nocturnidad
- Complemento de disponibilidad
- Complemento de responsabilidad

El registro retributivo se ha realizado en función de las categorías laborales donde hay trabajadores/as en activo y se ha cogido como referencia el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 28 de febrero de 2021.

Los conceptos retributivos se ha agrupado en: salario base y complementos salariales

En el registro retributivo se ha encontrado que en el grupo 6 las diferencias retributivas son superiores al 25%, ha quedado explicado en el registro debido a que se encuentran trabajadores que trabajan el fin de semana completo y tienen un salario superior al marcado por convenio, en ese grupo también se encuentra un trabajador indefinido que se le reubicó en otro puesto de trabajo pero se le mantuvieron las condiciones que tenía

3. Selección

En las ofertas de empleo los puestos se denominan con lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres.

En la selección se tienen en cuenta los aspectos formativos, la experiencia y se realiza entrevista personal.

Llegan un mayor número de curriculum de mujeres que de hombres y actualmente el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en prácticamente todas las categorías.

En cuanto al tipo de contrato, al ser la plantilla de un 67% de mujeres se ve reflejado de la misma manera en los contratos indefinidos, siendo mayor el porcentaje de mujeres indefinidas que de hombres

4. Medidas de conciliación

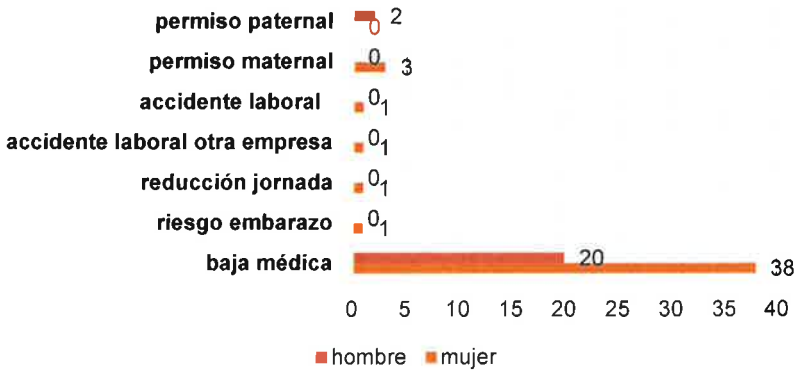
- Jornada intensiva: Nos encontramos con diferencias según el servicio que se esté realizando. Nuestros servicios están vinculados a pliegos de

condiciones y en ellos se especifican los horarios a realizar. La posibilidad de realizar jornada intensiva depende del servicio. Actualmente se está realizando jornada intensiva los viernes y los meses de verano (julio y agosto), en función del servicio en el que se está vinculado.

- Vacaciones: Según el convenio corresponden 30 días naturales
- Permiso por matrimonio:
- Permiso por nacimiento o adopción
- Permiso por fallecimiento familiar
- Traslado domicilio
- Realización exámenes
- Boda familiar
- Excedencias

Salvo los permisos por lactancia y los relacionados con el embarazo, los permisos retribuidos y no retribuidos son voluntarios, de acceso a toda la plantilla y con independencia del género de la persona trabajadora.

Se han analizado los permisos y bajas laborales desde una perspectiva de género



Aunque el porcentaje no es muy alto en cuanto al uso de los permisos, los permisos han sido disfrutados mayoritariamente por mujeres.

Durante este periodo se observa un número alto de bajas médicas ocasionadas la mayor parte por el covid.

5. Promoción

Desde una perspectiva general, se producen pocos ascensos en la empresa dado las pocas vacantes existentes. Normalmente estás vacantes son cubiertas por personal de plantilla atendiendo al trabajo realizado en su puesto actual, formación y experiencia requerida para el puesto.

Desde 2009 hasta la actualidad se han dado muy pocos casos de promociones. Del total de promociones un 62% son mujeres frente al 38% de hombres

Debido a las vacantes existentes la mayor promoción se suele producir en los puestos de expertos/as en taller siendo la promoción en aumento en el número de horas semanales.

Conclusiones

Valoración de puestos

- Se han establecido 15 puestos de trabajo para poder hacer la valoración de puestos.
- Nos encontramos con puestos donde sólo hay hombres o sólo mujeres por lo que formalmente no se puede hacer ninguna comparativa aunque como se comentaba anteriormente los salarios están vinculados al convenio colectivo y al pliego de condiciones al que se está adscrito y por tanto no hay diferencias por género en la remuneración.
- El mayor porcentaje de mujeres se observa en el puesto de expertos/as en taller, donde se produce el mayor volumen de plantilla.
- Por el porcentaje de ocupación en cada uno de los puestos se observa:
  - Grupos feminizados: limpieza, expertos/as en taller.
  - Grupos masculinizados: coordinador/a de actividades.
- El resto de grupos nos encontramos con que hay puestos únicos
- (ocupado sólo por una mujer o sólo por un hombre) por lo que no se puede concluir que este masculinizado o feminizado.

Otros factores

- El porcentaje de mujeres en la plantilla de Tritoma es de un 67%,.Esto puede estar marcado por el sector y por las jornadas por horas o parciales que predominan en él.

- En la remuneración se aplica el convenio colectivo y los pliegos de condiciones de cada una de las ubicaciones sin que se hayan encontrado sesgos de género
- Por rango de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género
- En cuanto al registro salarial como comentamos anteriormente solo se observa diferencia salarial superior al 25% en el grupo 6 del convenio marcado por la situación contractual específica de varios de los trabajadores/as. Estas diferencias vienen reflejadas en el registro retributivo.
- Medidas conciliación: Muchas de las medidas de conciliación dependen del convenio colectivo de aplicación como son los permisos marcados, excedencias, etc.. En todo caso las medidas son independientes del género del empleado/a que se acoja a ellas.
- En torno al 1.34% de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el periodo evaluado (se excluyen las situaciones de incapacidad temporal). Sobre el total de permisos, un 71% han sido disfrutados por mujeres.
- Promoción: Hay pocos puestos para la promoción y casi siempre va enfocado al aumento del número de horas en los expertos/as en taller.
- Desde una perspectiva de género y con el análisis de promociones el porcentaje de mujeres que han promocionado ha sido mayor que el de hombres

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Como resultado del diagnóstico se propondrán las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

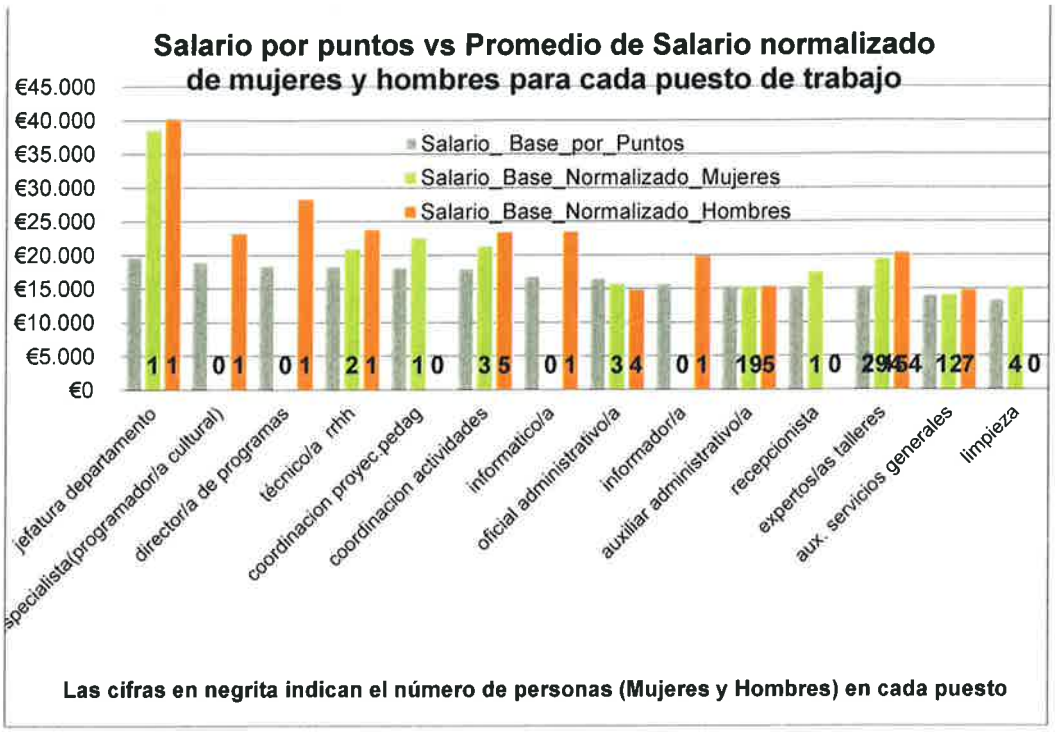
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el género infrarrepresentado/a a los puestos vacantes.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas internas que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.

- Revisar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género
- Revisar los procedimientos de promoción interna
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que tendrán preferencia el género infrarrepresentado, cuando se trate de una promoción a un departamento donde estén infrarrepresentados en proporción a la totalidad de la plantilla.

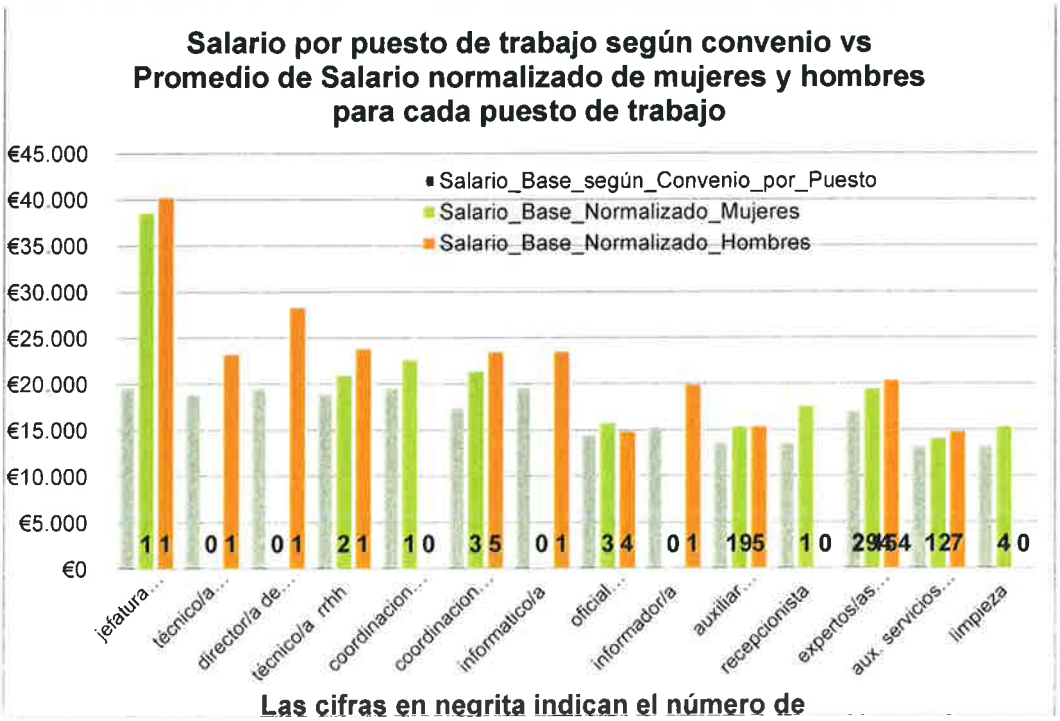
VIGENCIA Y PERIODICIDAD AUDITORIA

La auditoría retributiva elaborada por la Empresa tendrá la misma vigencia y periodicidad que la del Plan de Igualdad, es decir, desde el 1 de junio de 2023 hasta el 31 de mayo de 2027.

Anexos



Las cifras en negrita indican el número de personas (Mujeres y Hombres) en cada puesto



Las cifras en negrita indican el número de

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	complemento salarial	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			**21%**	**19%**	**19%**	**18%**			**18%**
Hombre	180	180	1.222	564	564	**1.865**	0	0	**1.865**
Mujer	341	341	965	458	458	**1.523**	0	0	**1.523**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	complemento salarial	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02			**-1%**	**6%**	**6%**	**10%**			**10%**
Hombre	4	4	8.434	2.500	2.500	**10.790**	0	0	**10.790**
Mujer	3	3	8.518	2.342	2.342	**9.744**	0	0	**9.744**
GRUPO 03			**25%**	**22%**	**22%**	**17%**			**17%**
Hombre	155	155	1.139	546	546	**1.651**	0	0	**1.651**
Mujer	297	297	854	426	426	**1.366**	0	0	**1.366**
GRUPO 04			**-2%**	**45%**	**45%**	**14%**			**14%**
Hombre	5	5	6.849	2.510	2.510	**10.474**	0	0	**10.474**
Mujer	3	3	7.008	1.390	1.390	**9.018**	0	0	**9.018**
GRUPO 05			**2%**	**-7%**	**-7%**	**-2%**			**-2%**
Hombre	9	9	4.693	784	784	**5.476**	0	0	**5.476**
Mujer	24	24	4.581	838	838	**5.560**	0	0	**5.560**
GRUPO 06			**58%**	**-12%**	**-12%**	**57%**			**57%**
Hombre	7	7	1.285	108	108	**1.665**	0	0	**1.665**
Mujer	14	14	538	121	121	**713**	0	0	**713**