

**INFORME DE  
DIAGNÓSTICO  
SODEPO  
JUNIO 2021**

**Sodepo**

Sociedad de Desarrollo de Puente Genil S.L.

## INDICE

- 1. ¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO? FINALIDAD Y CARACTERÍSTICAS**
- 2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SODEPO**
  - 2.1. Contextualización y características generales. Cultura y gestión organizativa.
  - 2.2. Condiciones laborales.
  - 2.3. Percepción de la plantilla sobre las Políticas de Igualdad.
- 3. CONCLUSIONES FINALES. OPORTUNIDADES Y ÁREAS DE MEJORAS**
- 4. ORIENTACIONES Y PAUTAS**
- 5. MARCO JURÍDICO APLICABLE**
- 6. GLOSARIO DE TÉRMINOS**
- 7. ANEXOS:**
  - **Anexo I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
  - **Anexo II: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD**
  - **Anexo III: CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA PARA EL DIAGNÓSTICO**
  - **Anexo IV. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA**
  - **Anexo V: CONCEPTOS CLAVES**

## 1. ¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO DE GÉNERO? FINALIDAD Y CARACTERÍSTICAS

Un diagnóstico es un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. Carece de sentido realizar un diagnóstico si no es para formular después un plan de trabajo que sirva como base del diseño de las acciones concretas que se deben llevar a cabo.

Asimismo, es práctico, ya que el análisis exhaustivo de los datos recogidos analiza situaciones concretas que puedan orientar a la ayuda de la toma de decisiones, es flexible, ya que debe amoldarse a las necesidades reales de nuestra empresa y dinámico, ya que está actualizándose continuamente cumpliendo así una doble función, como mecanismo de evaluación de resultados y como instrumento de análisis y detección de necesidades.



Para la realización del presente informe se han utilizado una combinación de técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, y siempre contando con la participación de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras. Este diagnóstico es un instrumento en sí mismo, y no un fin, ya que nos sirve como medio para continuar identificando los ámbitos específicos de actuación.

Conocer el impacto de género se convierte en una herramienta estratégica para la dirección de nuestra organización, que le permite incorporar, de una manera equilibrada, los intereses y necesidades diferenciados de los hombres y mujeres que conforman la plantilla de **Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil, S.L. (en adelante SODEPO)**, garantizándose de esta forma:

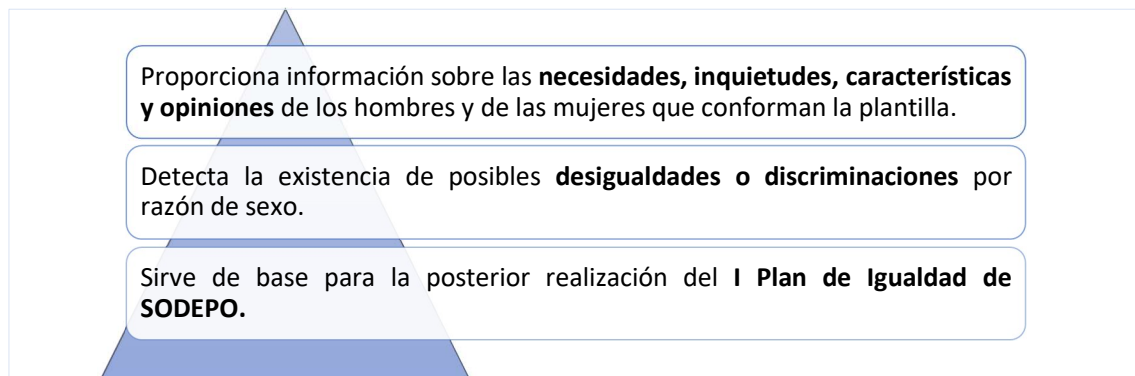
- Mayor **eficacia en la gestión diaria**, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que la política empresarial puede producir entre hombres y mujeres.
- Una **dirección más eficaz**, gracias al mayor nivel de información que ofrece el conocimiento de las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- Un **tratamiento equitativo y justo** para ambos sexos, ya que mejora los sistemas de seguimiento y evaluación de aplicación de la política empresarial.

Por tanto, el *diagnóstico* es una herramienta para promover la integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, una forma de continuar implantando y desarrollando las estrategias de transversalidad de género en **SODEPO**.

En **el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes**, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El conjunto ordenado de estas medidas, se recogerán en el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de SODEPO**, herramienta que será útil para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades, y, por tanto, conseguir la transversalidad de género en nuestra entidad. Se analizó y valoró a partir del concepto de Igualdad, que no significa semejanza ni paridad, sino homologación en oportunidades, derechos y valor, produciendo efectos equivalentes para ambos sexos. El objetivo del presente informe de diagnóstico es comprobar si hombres y mujeres obtienen de la aplicación de nuestra política empresarial un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación. No siendo necesario que los beneficios sean idénticos para ambos sexos, pero sí que las oportunidades de aprovechamiento sean equivalentes. Su objetivo está relacionado con la generación de información y análisis necesarios, para conseguir que se trabaje a favor de la igualdad de oportunidades desde los diferentes departamentos, y evitar consecuencias negativas o contrarias a los objetivos de igualdad de oportunidades, derivados de la aplicación de los requisitos legales.

A través de este **Diagnóstico de Impacto de Género** hemos conseguido un análisis detallado de la igualdad de oportunidades actual entre hombres y mujeres en **SODEPO**. Para lograr este resultado se han realizado diferentes actuaciones como: recogida de información a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos, realización de grupos de trabajo, reuniones con la comisión de Igualdad, entre otros, para finalmente formular propuestas que puedan integrarse en un **Plan de Igualdad de Oportunidades**. Por tanto, la finalidad del diagnóstico tiene una triple vertiente ya que





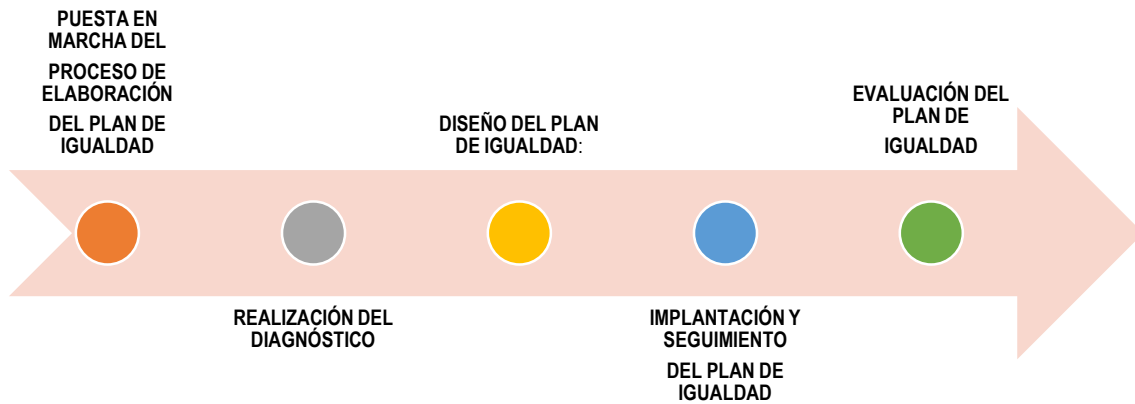
- Identifica los principales problemas a tratar, para posteriormente establecer los ámbitos prioritarios de actuación definiendo los objetivos a alcanzar a medio y largo plazo, y las acciones a emprender.
- Demuestra la necesidad de llevar a cabo acciones positivas y de igualdad en la empresa.
- Proporciona un punto de partida desde el cual se analiza la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización, y evalúa la efectividad de las acciones llevadas a cabo valorando los logros obtenidos.
- Identifica las necesidades y potencialidades para gestionar medidas en relación con la integración de la perspectiva de género.
- Detecta las necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla.
- Aumenta la efectividad, eficiencia y sostenibilidad de la política empresarial ya que se conocen mejor las potencialidades de la plantilla.
- Ayuda a optimizar los recursos humanos de la organización, ya que está dirigido a fomentar y potenciar las capacidades de la plantilla.
- Obtiene una mayor implicación del personal en el posterior desarrollo del II Plan de Igualdad, ya que para llevar a cabo con éxito la implantación es fundamental la implicación de toda la plantilla.

El **RD 6/2019, del 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** al modificar el **Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, donde plantea que el Diagnóstico de Impacto de Género será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**SODEPO** garantiza que se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente, además de otras como pueden ser: la Responsabilidad Social Corporativa, el Lenguaje utilizado tanto en la comunicación externa como interna, la Violencia de Género y la Seguridad y Salud en las personas que trabajan en nuestra entidad. Para ello también tendremos en cuenta **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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

## FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Engloba la planificación del trabajo y comunicación a toda la plantilla de la decisión de realizar un diagnóstico de género para la posterior implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.



A continuación, se muestra el registro de la Garantía del Compromiso, con fecha 10 de febrero de 2021.



## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MANUEL BAENA PEDRAZA con DNI 30.461.019A en representación de la Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil, S.L. (Sodepo S.L.), con CIF B14611909 ubicada en C/ Plaza alcalde Manuel García Cejas número 1, "Ed. El Carmen", 14500, Puente Genil (Córdoba), en calidad de representante legal.

Declara su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndolo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, que supondrá una serie de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en SODEPO y por extensión, en el conjunto de la sociedad. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que la Empresa tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la *Ley Orgánica 3/2007* para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

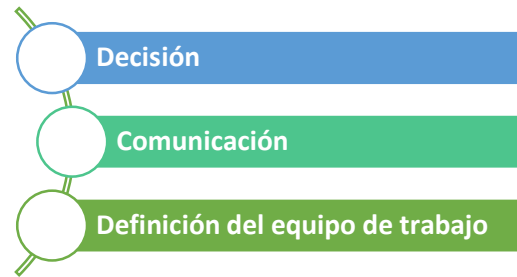
Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas proveedoras y entorno social en general, animando a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.



En Puente Genil, a 10 de febrero de 2021  
Fdo. MANUEL BAENA PEDRAZA- GERENTE

Plaza alcalde Manuel García Cejas, 1 - Tlf: 957 60 80 16 - 14500 PUENTE GENIL (Córdoba) - 814611909

Igualmente, la Comisión Negociadora de Igualdad ha comunicado a todas las personas trabajadoras, el Compromiso de la Dirección con las Políticas de Igualdad y el posterior desarrollo e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra organización.



## CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para la constitución de la comisión se convocó a todas las personas que habían aceptado, anteriormente, formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad de **SODEPO**. Esta reunión se llevó a cabo el 19 de abril de 2021, formado, por una parte, por la representación de la empresa de **SODEPO**, y por otra parte, por representantes de trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora la conforman:

### En representación de las trabajadoras y trabajadores:

- María del Rosario Belmont Jáuregui, Auxiliar Ayuda Domicilio (CSIF), con DNI 34021950M. Correo electrónico: charobelmontjauregui@gmail.com
- Nuria Bascón Carvajal, Auxiliar Ayuda Domicilio (CCOO), con DNI 80143817H. Correo electrónico: nuriabascon@hotmail.com
- María del Carmen Estepa Maireles, Auxiliar Ayuda Domicilio (CSIF), con DNI 25339893B. Correo electrónico: mariestepa76@hotmail.com

### En representación de SODEPO:

- Manuel Baena Pedraza, Gerente, con DNI 30461019A. Correo electrónico: manuel.baena@aytopuentegenil.es
- María Felipa Sánchez Molina, Técnica Medio N. II, con DNI 30971200K. Correo electrónico: recursoshumanos@sodepo.es
- Rosario Afán Gimber, Técnica Superior Nivel I, con DNI 30540196Z. Correo electrónico: rosario.afan@aytopuentegenil.es

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda que se nombre presidenta, de entre sus integrantes a D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Felipa Sánchez Molina, y secretaria a D<sup>a</sup> Rosario Afán Gimber. El acta de constitución de la Comisión se registra como Anexo II del presente informe.

La Dirección de **SODEPO** ha facilitado a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, contratación, grupo y nivel profesional, política salarial, formación, y promoción, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Las personas que conforman la Comisión se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la **Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal, en el Reglamento 679/2016** y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD SODEPO

En las instalaciones de Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil, S.L. (**en adelante SODEPO**) con CIF B14611909, ubicada en plaza alcalde Manuel García Cejas s/n 14500, Puente Genil (Córdoba), reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- Manuel Baena Pedraza, 30461019A, Gerente

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- María Felipa Sánchez Molina, 30971200K, Técnico Medio N. II

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- Rosario Afán Gimber, 30540196Z, Técnico Superior Nivel I

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

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- María del Rosario Belmont Jauregui, 34021950M, Auxiliar Ayuda Domicilio (SCIF)

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- Nuria Bascón Carvajal, 80143817H, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CCOO)

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- María del Carmen Estepa Maireles, 25339893B, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CSIF)

Incluir si hay alguna otra persona presente durante la reunión (consultora externa, dirección, departamento jurídico, personal de RRHH).

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

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

La Dirección **SODEPO** habilitará los medios necesarios para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión Negociadora, comenzando por crear una dirección de correo electrónico [plandeigualdad@sodepo.es](mailto:plandeigualdad@sodepo.es) que permita la comunicación directa.

### 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

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

*En representación de la empresa por:*

- Manuel Baena Pedraza, 30461019A, Gerente
- María Felipa Sánchez Molina, 30971200K, Técnico Medio N. II
- Rosario Afán Gimber, 30540196Z, Técnico Superior Nivel I

*En representación de la plantilla por:*

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

- María del Rosario Belmont Jauregui, 34021950M, Auxiliar Ayuda Domicilio (SCIF)
- Nuria Bascón Carvajal, 80143817H, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CCOO)
- María del Carmen Estepa Maireles, 25339893B, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CSIF)

### 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su



registro, depósito y publicación. En este punto, ante la amplitud de la norma, podemos concretar competencias como:

- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para implantación del Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.
- La elaboración de propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la realización o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del P.I.
- El asesoramiento, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Elaboración de una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.



La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a María Felipa Sánchez Molina y Secretario/a Rosario Afán Gimber. Estos nombramientos cumplirán un periodo de un año.

**Serán funciones de la Presidencia:**

- a) La representación de la Comisión de Igualdad y dirigir su actividad.
- b) Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- c) Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

**Serán funciones de la Secretaría:**

- a) Levantar acta de cada reunión.
- b) Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- c) Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad.
- d) Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión. Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento de personas expertas según la materia. Podrán participar con voz pero sin voto.

**3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse cada dos semanas y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

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

La duración máxima de cada reunión será de 2 h.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Para la negociación del Plan de Igualdad de HSJG se celebrarán las necesarias y de acuerdo con el calendario de negociación que se apruebe entre las partes.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

### 3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

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

### 3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, comprometiéndose expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con *la Ley orgánica 3/2018*.

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

### 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

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

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

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

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:40 horas del día 19 de abril de 2021.


Firma:



Manuel Baena Pedraza

En representación de SODEPO

Firma:



Nuzia Bascón Carvajal

En representación de la RLT

La Comisión se reunirá con la periodicidad necesaria hasta conseguir elaborar el Plan de Igualdad. Una vez elaborado el Plan se reunirá con la periodicidad acordada en este.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes competencias:

- Será función de la Comisión negociar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre personas trabajadoras, garantizando el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en **SODEPO**, el cual será acordado entre la representación de la parte social y la parte empresarial.
- Al objeto de desarrollar la ley, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será el ámbito para negociar el Plan de igualdad.
- Colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación para impulsar la igualdad de oportunidades, a través de la integración de medidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa. Para ello, fijará los plazos para llevarlos a efecto, las personas responsables de hacerlo y el sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Evaluar desde la perspectiva de género el diseño, desarrollo y los resultados de todas las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Velar y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas en la empresa, para garantizar el principio de no discriminación.
- Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad a los/as trabajadores/as de **SODEPO**.
- Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla.
- Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- Requerir a la Dirección de **SODEPO** cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
- Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario.
- La Comisión ha proporcionado la información y documentación necesaria para el adecuado análisis y reflexión de la situación actual de la organización desde la perspectiva de género, a la consultora experta en igualdad de oportunidades para la elaboración del Diagnóstico de Género y del Plan de Igualdad.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016* y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

La Dirección de **SODEPO** ha habilitado los medios necesarios para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, entre otros una dirección de correo

electrónico, publicitando entre la plantilla de nuestra empresa la existencia de la Comisión: [plandeigualdad@sodepo.es](mailto:plandeigualdad@sodepo.es)

La formación impartida a la Comisión Negociadora tuvo lugar el 19 de abril de 2021, con una duración de 2 horas en modalidad de aula virtual, a la que asistieron todos los miembros de la comisión. A continuación, se deja reflejado el programa formativo:

## Políticas de Igualdad; Sensibilización en Género



### OBJETIVOS:

- Incorporar en la visión de las personas participantes en el curso las nociones básicas sobre las que se asientan las políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, familiar y social.
- Animar a la reflexión sobre la desigualdad de género en la sociedad, consiguiendo la sensibilización necesaria, como para que esa reflexión pueda trasladarse a otros ámbitos de la vida social, profesional o familiar.
- Conocer las herramientas necesarias para poner en marcha el Plan de igualdad de SODEPO.

### CONTENIDOS:

#### **MÓDULO 1. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA Y LEGISLACIÓN**

Antecedentes históricos de la Igualdad de trato y la no discriminación.  
Conocimiento de los puntos más importantes de Legislación en esta materia.  
Distintivo de Igualdad.

#### **MÓDULO 2. PLANES DE IGUALDAD**

¿Qué es un Plan de Igualdad? Fases del plan de Igualdad. Competencias de la Comisión de Igualdad. Ejes de Intervención:

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| ★ Empleo y Contratación                     | ★ Acoso sexual                       |
| ★ Promoción Interna                         | ★ Salud Laboral                      |
| ★ Formación Interna                         | ★ Lenguaje No Excluyente             |
| ★ Política Salarial                         | ★ Violencia de Género                |
| ★ Conciliación laboral, familiar y personal | ★ Responsabilidad Social Empresarial |

Ejes y medidas Transversales:

- ★ Comunicación
- ★ Formación y
- ★ Evaluación

Beneficios y ventajas en el valor de la igualdad, como eje para el desarrollo social.

#### **MÓDULO 3. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN. SISTEMA SEXO-GÉNERO**

Diferencia entre sexo y género  
Roles y estereotipos de género

Espacio Público y Privado  
Proceso y agentes de socialización  
El lenguaje, expresión y vehículo de la desigualdad



**Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.**

Para la obtención de la **información cuantitativa** se le proporcionó a **SODEPO** una herramienta de recogida de información, que fue entregada a Manuel Baena Pedraza (Gerente) y a María Felipa Sánchez (Técnica de RRHH), integrantes de la Comisión Negociadora y a Juan Antonio Sánchez (presidente Comité de Empresa).

Toda la información analizada está desagregada por sexo, visibilizando la situación de hombres y mujeres. La metodología con perspectiva de género resulta necesaria, de cara a conocer la realidad exacta de **SODEPO**.

Ámbitos del diagnóstico:







Estas herramientas buscan incidir desde la igualdad en la estrategia de la empresa y lograr la implicación del grupo, de todas las personas, para que sean copartícipes en los cambios hacia una cultura más igualitaria en las organizaciones y en la sociedad. Nos ayuda a avanzar hacia la igualdad en el ámbito empresarial y nos permite demostrar que dar pasos en igualdad es dar pasos hacia la innovación y la excelencia.

En esta fase, la Dirección ha facilitado a la Comisión Negociadora los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, contratación, grupo y nivel profesional, política salarial, formación, promoción, entre otros. Se recurrirá en todo momento a la experiencia de la consultoría externa y de los sindicatos más representativos del sector para conseguir unos resultados objetivos de la situación de hombres y mujeres dentro de la organización.

Se han tomado como referencia las herramientas propuestas por el Instituto de las Mujeres, introduciendo cambios o detalles técnicos justificados para la adaptación a las características de nuestra organización. Se atiende al estudio de las variables que tradicionalmente son establecidas por las metodologías para la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones. Incorporando también como referencia el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Para conocer la percepción de las personas trabajadoras se ha tenido en cuenta el análisis de la encuesta realizada por la Comisión Negociadora, con la ayuda de AUDIOLIS, que acompaña y asesora en este proceso estratégico, se les envió a través del correo electrónico un enlace desde el que podían acceder a un cuestionario online.

Se asegura su total anonimato en todo momento. En el **punto 2.3. Percepción de la plantilla sobre las Políticas de Igualdad** del presente informe se realiza un análisis detallado.

Los datos utilizados para la realización del diagnóstico se recogieron en el segundo trimestre de 2021, teniendo como referencia toda la información generada durante el 2020.

La elaboración del presente Informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo durante el primer trimestre de 2021 por las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad, con la asistencia de la consultoría externa, si bien algunos datos que se han considerado de especial relevancia se han actualizado hasta la fecha de cierre de las últimas aportaciones al Informe, hechas y consensuadas entre todas personas componentes de la Comisión Negociadora del Plan.



**Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.**

Una vez que la Comisión Negociadora de Igualdad valide el presente Informe de Impacto de Género, se procederá al diseño, desarrollo y negociación de nuestro Plan de Igualdad, esta es una herramienta cuyo objetivo es contribuir a la consecución de la igualdad real en la organización, mediante la eliminación de las brechas existentes detectadas durante el diagnóstico.

Se trata de un documento estratégico dirigido a posicionarnos favorablemente en materia de igualdad de género. Responderá a los resultados del diagnóstico previamente realizado, y que permitirá a SODEPO:

- Corregir desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
- Cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado, equilibrando la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Facilitar una adecuada gestión de los recursos humanos, atendiendo tanto a las necesidades del personal como a las de la actividad empresarial.
- Introducir mecanismos para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se incluya como principio básico de la organización.

Nos posibilita dirigir nuestros pasos hacia una finalidad concreta, en este caso, ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone corregir los desequilibrios existentes y evitar que estos produzcan desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, afectando a los resultados finales. Se trata, en consecuencia, de una estrategia empresarial dirigida a optimizar la gestión de los recursos humanos y, por tanto, a facilitar, apoyar y reforzar la actividad empresarial.

Este tipo de estrategia supone, además, una apuesta importante en la propia cultura de SODEPO, ya que incorpora elementos básicos de intervención basados en el principio de igualdad de oportunidades, como un eje conductor clave que vertebra el conjunto de nuestra empresa.



Una vez aprobado el **I Plan de Igualdad** se presentará en el REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (REGCON), para que quede registrado, certificado y confirmando públicamente nuestro firme compromiso con la integración de la Igualdad en cada una de las políticas implementadas en **SOPEPO**.



### Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.

Una vez firmado nuestro **I Plan de Igualdad** y comunicado a todas las personas que trabajan en nuestra organización, se establecerán sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas garantizando el control de los efectos que las mismas proporcionan de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas en la organización.



Adoptar estos sistemas, mejorará los resultados y permitirá a **SOPEPO** los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas diseñadas.

Es muy importante conocer el grado de cumplimiento del mismo, valorar la efectividad de las medidas desarrolladas y estudiar la necesidad de nuevas acciones si fuera necesario.

### Revisión del plan de igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de

trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo, o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

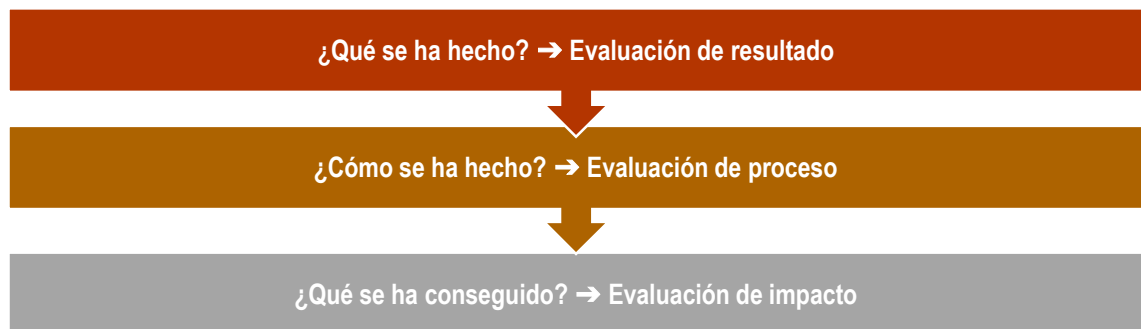
La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



### Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Una vez firmado nuestro I Plan de Igualdad y comunicado a todas las personas que trabajan en nuestra organización, se establecerán sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, para que garanticen el control de los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas en la organización.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial de **SODEPO**, ya que nos permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.



## 2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SODEPO

### 2.1 Contextualización y características generales. Cultura y gestión organizativa.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE PUENTE GENIL S.L					
NIF	B14611909					
Domicilio social	DON GONZALO,2					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	11 DE MARZO DE 2002					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MANUEL BAENA PEDRAZA					
Cargo	GERENTE					
Telf.	957608016 EXTENSION 116					
e-mail	<a href="mailto:manuel.baena@aytopuentegenil.es">manuel.baena@aytopuentegenil.es</a>					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA FELIPA SANCHEZ MOLINA					
Cargo	TÉCNICO DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS					
Telf.	957608016 EXTENSION 101					
e-mail	<a href="mailto:recursoshumanos@sodepo.es">recursoshumanos@sodepo.es</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACION					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	FOMENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL ,SERVICIO DE LIMPIEZA DE COLEGIOS PUBLICOS Y MERCADO DE ABASTOS, SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO, SERVICIO DE ORDENACIÓN Y REGUALCIÓN DEL APARCAMIENTO MEDIANTE PARQUIMETROS, SERVICIO DE CEMENTERIO MUNICIPAL, GESTIÓN PISTA DE TRAFICO.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PUENTE GENIL (CÓRDOBA)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	292	Hombres	25	Total	317
Centros de trabajo	CEMENTERIO PUENTE GENIL, COLEGIOS PUBLICOS, MERCADO DE ABASTOS, EDIFICIO MUNICIPAL EL CARMEN.					
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	2	Total	9

La empresa **SODEPO** es una sociedad pública, 100% propiedad del Ayuntamiento de Puente Genil, tiene consideración de medio propio e instrumental y servicio técnico del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil y otros organismos autónomos que aquél pueda crear en el futuro dependientes del mismo, estando obligada a realizar, con carácter exclusivos los trabajos que estos les encomienden previo encargo de los mismos y en las materias comprendidas en su objeto social.

Constituye el objeto de la Sociedad el promover e impulsar el desarrollo socio-económico de Puente Genil, realizando actuaciones, acciones o funciones y prestando servicios que redunden en beneficio de los intereses generales del municipio, así como asesoramiento de todo tipo, ya sea técnico, de gestión, financiero o económico a los proyectos de iniciativas de promoción de empleo y a las empresas en general.

**SODEPO** engloba la gestión de los siguientes servicios o áreas de actividad:

1. Servicio de *Desarrollo Económico Local*: programas de formación, empleo, dinamización del tejido asociativo empresarial, gestión de subvenciones públicas.
2. Servicio de *Auxiliares de Ayuda a Domicilio*.
3. Servicio de *Cementerio Municipal*.
4. Servicio de *Limpieza de Colegios Públicos y Mercados de Abastos*.
5. Servicio de *Ordenación y Regulación del Aparcamiento* mediante parquímetros (O.R.A.).
6. Gestión *Pista de Tráfico* destinada a realización de prácticas y exámenes.

### **Funciones:**

- a. Promover la iniciativa pública y/o privada en cuanto a la creación de empresas en el término municipal.
- b. Identificar fuentes de recursos y gestionar su captación para canalizarlos hacia las citadas empresas.
- c. Elaborar planes de viabilidad e industrialización. Identificar recursos ociosos, infrautilizados y alternativos en el entorno local.
- d. Apoyar a la pequeña y mediana empresa, así como a las cooperativas, con orientación sobre recursos y posibilidades de inversión, sectores económicos apropiados, productos, mercados y cuantas gestiones sean beneficiosas para un desarrollo socio-económico equilibrado.
- e. Informar de los beneficios y ventajas que la Administración ofrece en la actualidad para la inversión, así como difundir las posibilidades de inversión.
- f. Promover la gestión, realización y desarrollo de Planes de Formación que favorezcan la cualificación profesional de los ciudadanos del Municipio.
- g. Gestionar todo tipo de instrumentos y trámites para las actuaciones empresariales.
- h. Promover y gestionar la adquisición de suelo urbano para la construcción y venta de viviendas.
- i. Construir, promover y gestionar parques industriales y ganaderos, edificios industriales y de oficinas, y demás instalaciones propias de las empresas.
- j. Gestionar y/o administrar servicios públicos locales de interés económico y/o social para la población susceptibles de ser gestionados o administrados.
- k. Gestionar los programas de fomento al empleo de las distintas administraciones (Comunitaria, Central, Autonómica y/o Local).
- l. Promoción de Ferias, Certámenes y Muestras Comerciales.

## **Equipo:**

El equipo de SODEPO está liderado por un gran grupo de profesionales con amplia experiencia.

Actualmente emplea a 317 personas, 292 mujeres y 25 hombres. Esta plantilla oscila en función del Servicio de auxiliares de Ayuda a Domicilio. Este servicio presta ayuda personal y doméstica a 661 personas dependientes.



## **Misión, Visión, Valores:**

El marco legal y la estructura organizativa de SODEPO se basan en transparencia y buen gobierno, responsabilidad social corporativa y código ético.

## **Instalaciones y Centros de Trabajo:**

SODEPO cuenta con un solo centro de trabajo situado en Plaza alcalde Manuel García Cejas, 1; 14500 Puente Genil (Córdoba).

## **Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente**

**SODEPO** ha obtenido recientemente la certificación en el sistema de gestión de la calidad UNE-EN ISO 9001:2015.



OCA Instituto de Certificación, S.L.U.  
Certifica el sistema de gestión de la calidad de:

## DELEGACIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL AYUNTAMIENTO DE PUENTE GENIL

Plz. Alcalde Manuel García Cejas, 1 - Edif. Municipal El Carmen. 14500  
Puente Genil (Córdoba)

conforme con la norma:

**UNE-EN ISO 9001:2015**

aplicable a:

Gestión e impartición de formación encaminada a la obtención de certificados de  
profesionalidad para el empleo de la Junta de Andalucía.

CERTIFICADO

Certificado nº: 34/5200/21/6025

Fecha certificación inicial: 07/06/2021

Fecha certificación ciclo actual: 07/06/2021

Fecha de caducidad: 07/06/2024

Fecha auditoría inicial: 24/05/2021

Fecha de emisión de certificado: 07/06/2021



David Lao  
Director General  
OCA INSTITUTO DE CERTIFICACIÓN S.L.U.

Cualquier aclaración adicional relativa tanto al alcance de este certificado como a la aplicabilidad  
de los requisitos de la norma se puede obtener consultando a la organización,  
Vía de las Dos Cavillas, 7 - Ed. OCA Global - 28024 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desde la publicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre y en cumplimiento de sus previsiones, SODEPO ha marcado líneas estratégicas de actuación empresarial para su implementación en el desarrollo del objeto social de la empresa. El impulso de las medidas que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres, el desarrollo de una política social adecuada para los trabajadores, con el fin de conseguir una mayor promoción profesional y social a través de la concesión de ayudas sociales, y el reforzamiento de aquellas medidas destinadas a la sostenibilidad medioambiental, han sido las líneas de trabajo que más han destacado hasta hoy, dentro del balance general positivo del desarrollo de la norma.

## CONVENIO COLECTIVO



**NOTA:** Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

**Convenio colectivo: CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE PUENTE GENIL SL**, con vigencia desde el día 22 de diciembre de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vice- presidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Selección de textos del Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, aplicable a **SODEPO Y SUS TRABAJADORES/AS**.

### **Artículo 14.** Gestación y Nacimiento

Al objeto de garantizar la protección de la madre y el feto durante el embarazo, la trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes a su estado dentro de la misma categoría profesional, en caso de que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran ser perjudiciales para su salud. Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la dirección de la empresa.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso por escrito a la empresa.



En cuanto a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de descanso por maternidad de 20 semanas.

Finalizado el periodo de descanso por maternidad, la trabajadora tendrá derecho al disfrute continuado de sus vacaciones anuales y días de asuntos propios reconocidos en el presente convenio, si no los hubiera disfrutado ya con anterioridad. Dicha acumulación tendrá como tope el 31 de diciembre de cada año, no pudiéndose disfrutar de los días devengados y no disfrutados fuera del año en curso.

**Artículo 15.** Lactancia.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente y en particular en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16.** Excedencia.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16. bis.** Jubilación.

El trabajador que reúna los requisitos establecidos para percibir su prestación de jubilación, cesará en la empresa al cumplir la edad mínima establecida en cada momento por la legislación vigente.

**Artículo 36.** Vestuario y Epi's

Los trabajadores tendrán derecho a recibir el vestuario y los Epi's adecuados a las actividades propias a realizar, debiendo ser repuestos en caso de deterioro por el uso apropiado y normal del mismo. Su utilización será obligatoria durante el desarrollo de las mismas. Su uso fuera de la jornada (salvo la itinerancia al trabajo) se considerará falta grave.

El equipo mínimo, tanto para verano como para invierno, se determinará para cada área de actividad de común acuerdo con los representantes de los trabajadores. Los equipos respetarán de forma especial las condiciones de homologación y seguridad establecidas en la legislación.

La entrega de vestuario se hará efectiva con anterioridad al cambio de estación.

**Artículo 40.** Reinserción Laboral

La empresa, siempre que sea posible, acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.



#### **Artículo 41. Lucha contra el Analfabetismo**

A efectos de mejorar la capacidad y formación de los trabajadores de la Empresa que se encuentren en situación de analfabetismo, por parte de la Empresa se incentivará la formación de manera que la realización de actividades de formación de adultos se compute como tiempo efectivo de trabajo, facilitando así la lucha contra el analfabetismo.

#### **Artículo 54. Servicios de Prevención**

La empresa, en cumplimiento de la normativa vigente al respecto, establecerá con medios propios o mancomunados un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, podrá contratar, en los supuestos legales, la realización de las actividades de prevención por servicio externo debidamente acreditado para ello.

#### **Artículo 55. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.**

En cumplimiento de las prescripciones legales al respecto se procederá a la designación de delegados de prevención y a la constitución del Comité de Seguridad y Salud, con las funciones que les encomienda la normativa aplicable.

## **2.2 Condiciones laborales.**

**Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden a la situación de SODEPO a 31/05/2021.**

Cada Indicador analizado en el presente informe, esta desagregado por sexo para poder describir la situación real de mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

Nos permite conocer las posiciones de partida de hombres y mujeres, su acceso a los recursos y a la toma de decisiones, las normas y valores sociales que condicionan determinados comportamientos y las situaciones de discriminación o desequilibrios que pueden producirse. A partir de este análisis, se podrán proponer estrategias que equilibren las oportunidades de uno y otro sexo.

### **1. 1. Distribución de la Plantilla por Sexo. Número de personas por sexo que conforman la plantilla cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.**

Este indicador nos permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en nuestra plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades. La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofrece una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla.

**SODEPO**, en el momento de la fase de diagnóstico, cuenta con una plantilla de 317 personas, de las cuales 292 son mujeres y 25 hombres, tal y como se puede observar en tabla.

Mujeres	<b>292</b>
Hombres	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>



Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una plantilla desequilibrada donde la representación femenina sobrepasa a la masculina, según *la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

Hay que aclarar que una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla no necesariamente implica que la situación sea igualitaria, pues la distribución en cuanto a su posición en los niveles jerárquicos puede ser desigual, por lo que seguimos profundizando en el análisis.

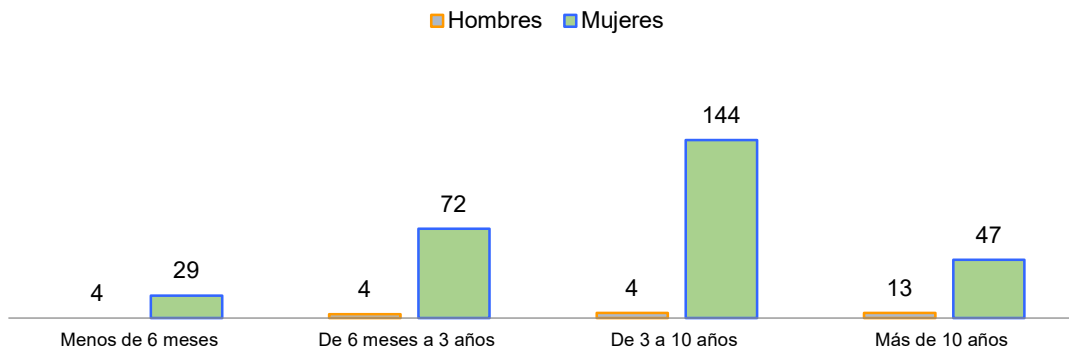


## 2. Distribución de la Plantilla por Antigüedad

La plantilla de **SODEPO**, desde su fundación ha ido creciendo en los últimos años.

El tiempo que lleva desarrollando su actividad, es decir, su antigüedad, nos permite analizar la evolución que ha experimentado en la incorporación de mujeres y hombres en su plantilla y orientarnos en las fortalezas y debilidades para integrar la igualdad de oportunidades.

### Distribución de la plantilla por antigüedad



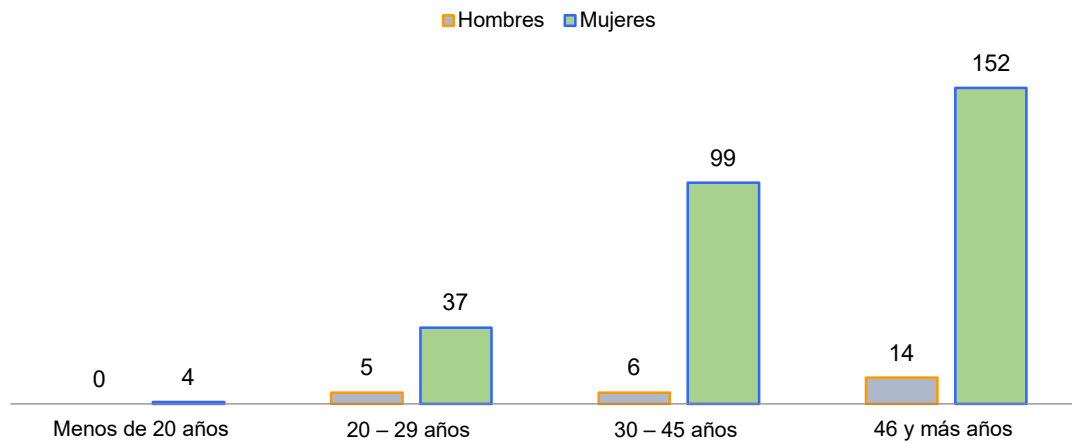
El 47% de la plantilla está en el tramo de 3 a 10 años de antigüedad en la empresa lo que nos muestra una empresa con estabilidad en el empleo.

## 3. Distribución de la Plantilla por Edad y Sexo

El análisis de la edad de la plantilla nos proporciona información respecto a qué oportunidades tienen los diferentes grupos de edades dentro de la organización.

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Menos de 20	0	4	4
De 20 a 29	5	37	42
De 30 a 45	6	99	105
46 años o más	14	152	166
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>317</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PANTILLA POR EDADES**



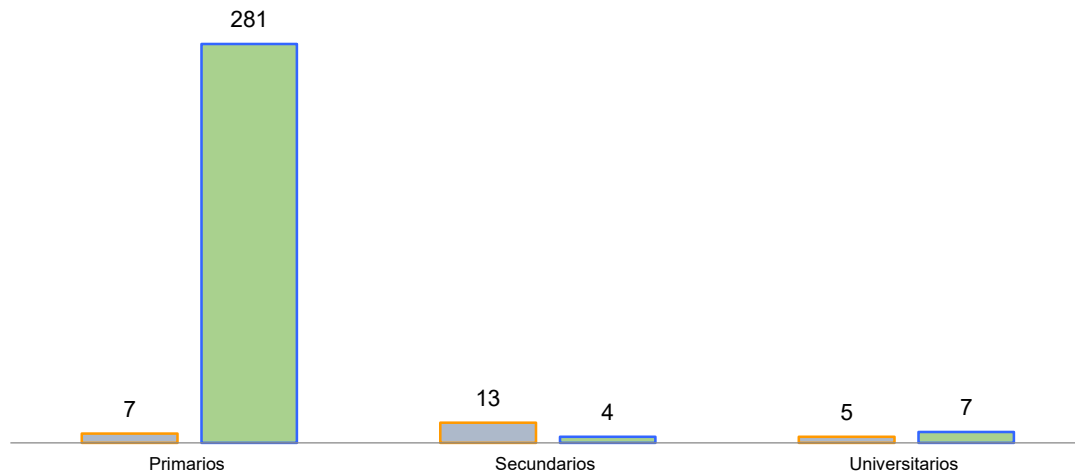
Se puede afirmar que la plantilla de **SOPEPO** integra diferentes grupos de edades, predominando el rango de edad de más de 46 años en ambos sexos, en total el 52% de la plantilla. Solo el 15% de la platilla tiene menos de 29 años, por lo que se evidencia una empresa con una platilla mayor.

**4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios finalizados**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Primarios</b>	7	281	288
<b>Secundarios</b>	13	4	17
<b>Universitarios</b>	5	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>317</b>

**DISTRIBUCIÓN DE LA PANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONAL Y ESTUDIOS**

■ Hombres ■ Mujeres



El 88% de las mujeres de **SODEPO** cuentan con estudios primarios, en el caso de los hombres el 2%. Como apreciación general podemos decir que es una plantilla poco formada, que solo el 4% tiene formación universitaria y el 5% estudios secundarios.

**5. Distribución de la plantilla por Departamentos.**

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES
AYUDA A DOMICILIO (1)	13	260
SERVICIOS VARIOS (2)	0	1
LIMP SERVICIOS SOCIALES (3)	0	2
PARQUIMETROS (4)	3	1
ADMINISTRACION (5)	2	2
LIMPIEZA COLEGIOS (6)	0	19
LIMP PLAZA DE ABASTOS (7)	0	3
RECURSOS HUMANOS (8)	1	1
CEMENTERIO (9)	4	2
FOMENTO Y DESARROLLO (10)	2	1
	25	292

## 6. Distribución de la plantilla por centros de trabajo.

SODEPO cuenta con un solo centro de trabajo.

## 7. Distribución de la plantilla a nivel profesional.

	Hombres	Mujeres	Análisis segregación por nivel profesional
<b>Máximo cargo</b>	1	0	
<b>Puestos directivos</b>	0	3	
<b>Mandos intermedios</b>	3	3	
<b>Personal administrativo</b>	1	5	
<b>Personal operario</b>	20	281	FEMINIZADO
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	

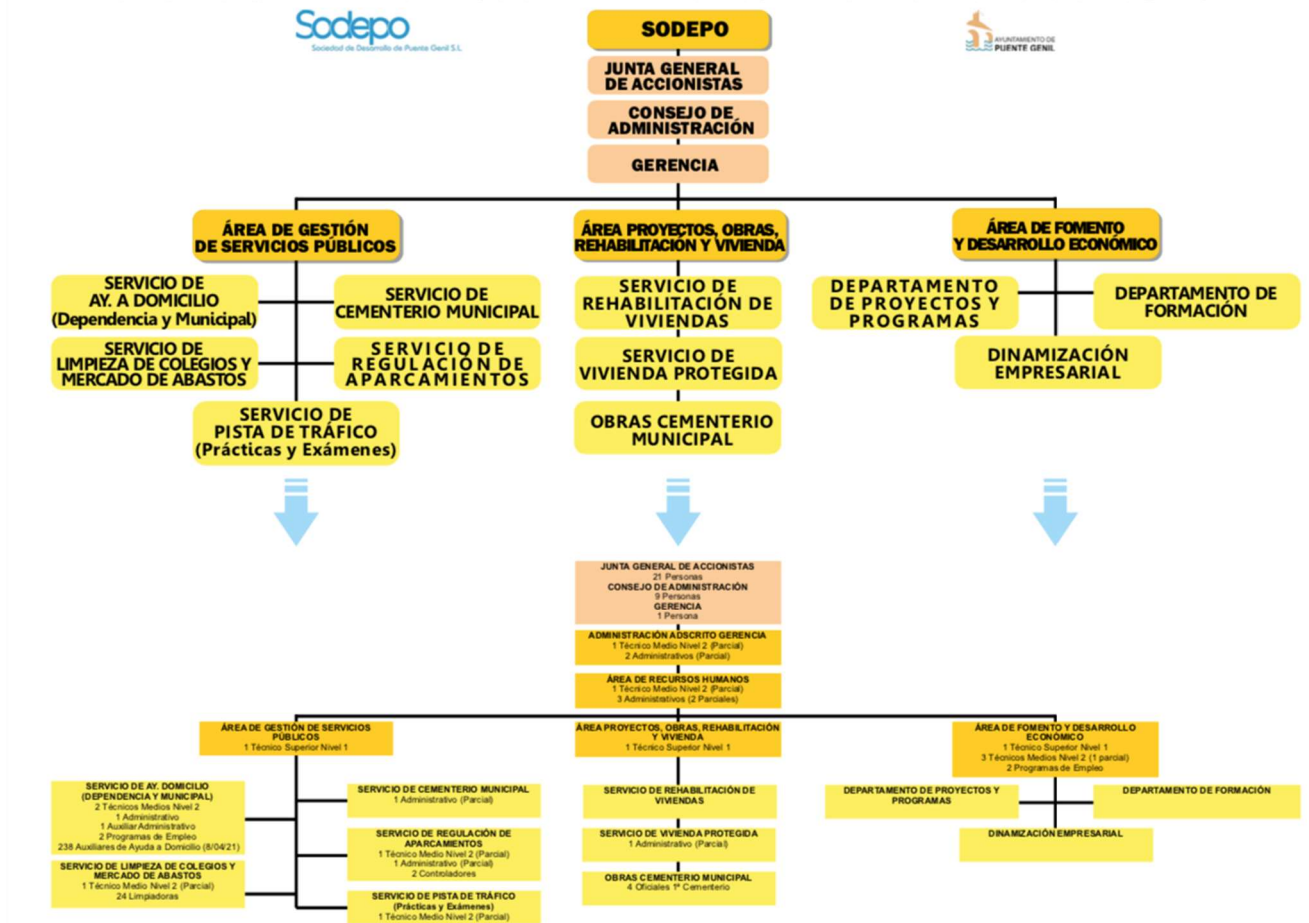
Cuando revisamos la pirámide ocupacional dentro de la organización podemos apreciar que el 2% de las mujeres que conforman la plantilla ocupan puestos directivos o mandos intermedios, en el caso de los hombres, estos puestos de responsabilidad están ocupados por el 1%. El 95% de la plantilla es personal operario, de los cuales el 88% son mujeres y el 7% restante son hombres.

Hasta el día actual, SODEPO ha contado con 4 personas en la gerencia, de las cuales 2 han sido mujeres y 2 hombres, siendo en este caso las mujeres las que han desempeñado este puesto durante más tiempo.

En el nivel profesional de puestos directivos, observamos una representación mayoritariamente femenina.

En los niveles de mandos intermedios y personal técnico, se equipara la representación femenina y masculina, para volver a tener mayor representación femenina en puestos administrativos y en personal operario.

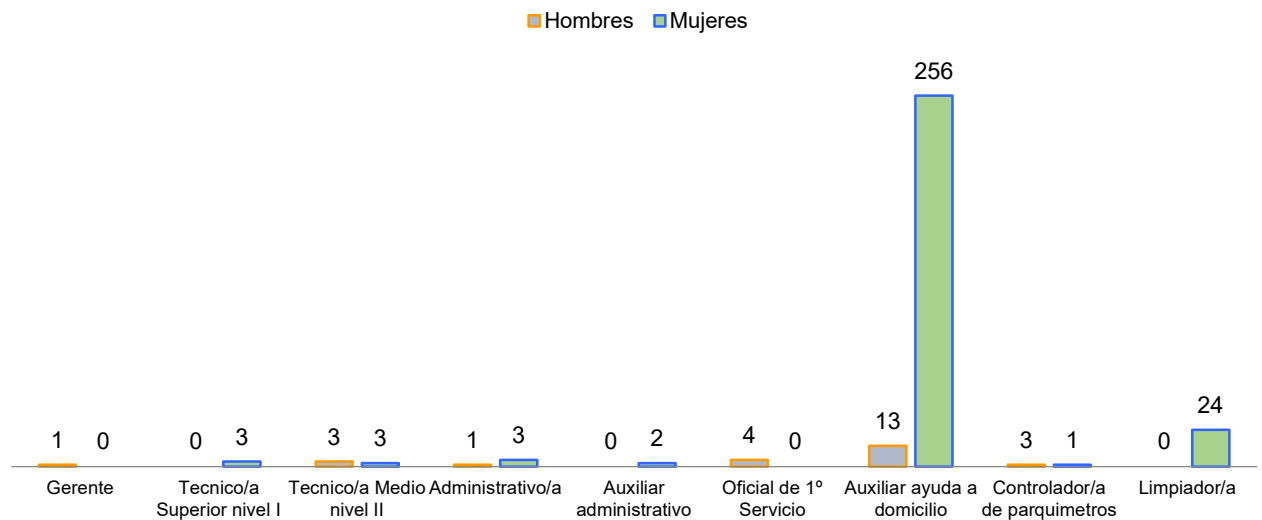
**ORGANIGRAMA DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE PUENTE GENIL**



**8. Distribución de la plantilla por puesto de trabajo.**

	Hombres	Mujeres	TOTAL	Análisis segregación por puesto
Gerente	1	0	1	
Técnico/a Superior nivel I	0	3	3	
Técnico/a Medio nivel II	3	4	6	
Administrativo/a	1	3	4	
Auxiliar administrativo/a	0	2	2	
Oficial de 1º Servicio	4	0	4	
Auxiliar ayuda a domicilio	13	256	269	FEMINIZADO
Controlador/a de parquímetro	3	1	4	
Limpiaador/a	0	24	24	FEMINIZADO
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>317</b>	

### DISTRIBUCIÓN DE LA PANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES



El 85% de la plantilla de SODEPO pertenece a la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, de los cuales el 81% son mujeres y el 4% hombres.

En la categoría de limpiador/a solo hay representación femenina.

#### 9. Distribución de la Plantilla por tipo de Contrato

Una cuestión clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las características de los contratos laborales. Las estadísticas del mercado de trabajo indican mayor inestabilidad en las relaciones contractuales de las mujeres con las empresas que los hombres, ya que tienen más contratos temporales y contratos a tiempo parciales (<http://www.sepe.es>).

El **31%** de las mujeres y el **4%** de los hombres cuentan con un contrato indefinido en **SODEPO**, un dato imprescindible, al igual que el de la antigüedad, si queremos comprobar la estabilidad laboral que ofrece la empresa.

El 28% de las mujeres de la plantilla cuentan con un contrato indefinido a Jornada Completa, un 33% lo tiene temporal. El 3% de los hombres de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a jornada completa y otro 3% lo tienen temporal.

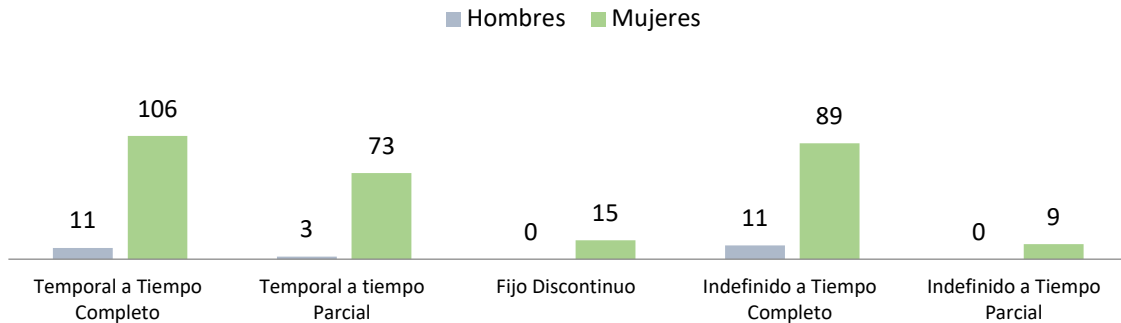
El 3% de las mujeres tienen contrato indefinido a jornada parcial y el 23% de las mujeres y el 1% de los hombres cuentan con un contrato temporal a jornada parcial.

También tienen la modalidad de contrato fijo/a discontinuo/a que afecta al 5% de la plantilla y solo se da en mujeres. En este último caso, hay intención por parte de la empresa de convertir este escenario a contrato Indefinido a tiempo completo. Este 5% de la plantilla es el personal asignado a la limpieza de colegios, edificios públicos y plazas de abastos, que es un equipo totalmente femenino (limpiadoras), que al quedar en paro al acabar el curso escolar, en torno a casi dos meses (un mes y 20 días), se ven obligadas a solicitar el desempleo, con la merma de ingreso que ello supone, y la tardanza en el cobro de la prestación por desempleo, lo que podría



conllevar dificultades económicas en el seno de sus familias, durante esos meses. Por lo que se podría considerar que existe una merma salarial en este colectivo de la empresa y una discriminación con respecto al resto de la plantilla.

### DISTRIBUCIÓN DE LA PANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

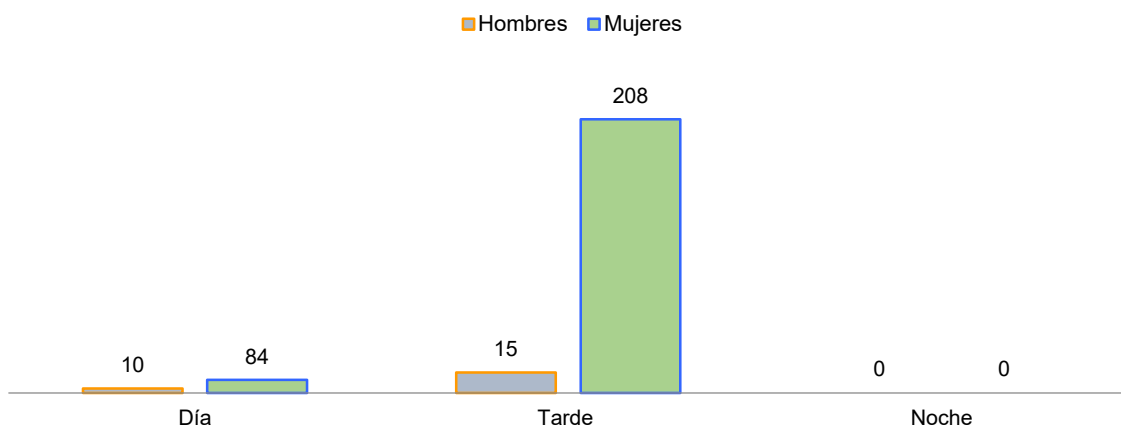


Como podemos observar en la tabla anterior y en los porcentajes ofrecidos vemos que las mujeres son mayoría en todos los tipos contratos, ya que es una empresa muy representada por el sexo femenino.

Es significativo que tengan un porcentaje muy bajo los contratos indefinidos. Si bien, como empresa pública que se rige por los mismos parámetros que las administraciones públicas, acceder al contrato indefinido, a la fijeza en la empresa, sólo se consigue por oposición (fijos/as de plantilla) o por una sentencia de un juez o jueza tras denuncias individuales o colectivas ante la Magistratura de Trabajo por fraude de ley en la duración de los contratos.

### 10. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO



Como podemos ver el 70% de la plantilla tiene turno de tarde, siendo un 65% mujeres y un 5% hombres.

No hay turnos de noche.

## 11. Selección y Contratación.

La selección de personal en **SODEPO**, en función de sus áreas de actividad, se desarrolla según los siguientes procedimientos:

- i. Desarrollo Económico: No se producen nuevas altas por no ampliación de plantilla y las bajas producidas no han sido sustituidas. El procedimiento, caso de ponerse en marcha, para sustituciones es el de oferta genérica al SAE, y en el caso de interinidades por aumento de plantilla sería de oferta pública (publicación de bases), lo que no está ahora mismo en previsión de que pudiera suceder.
- ii. Cementerio Municipal: en el cementerio municipal, tanto bajas como refuerzo de la plantilla para vacaciones se producen de dos formas:
  - A. A través de los programas de Apoyo al Empleo de la Diputación Provincial (Concertación y Empleo, Más Provincia, Córdoba 15), con oferta genérica al SAE. El contratante es el Ayuntamiento, y financiados por la Diputación Provincial, cuando dicha propuesta de contratación se incluye en la programación anual de Diputación y es aprobada, viene a cubrir las necesidades de personal en el período vacacional desde julio a octubre.
  - B. Con oferta genérica al SAE para contratación directa de Sodepo, caso de no existir la posibilidad de los programas de Diputación, y financiados por la propia empresa, lo que sucede anualmente en el período de vacaciones de la plantilla, desde julio a octubre.
- iii. Limpieza de colegios y plazas de abastos: sólo para sustituciones por bajas por enfermedad o accidente, ya que no hay aumento de plantilla al ser los mismos servicios encomendados año tras año, sin variación de personal: el procedimiento es el siguiente:
  - A. Hasta ahora en este servicio las bajas se cubren con personas que son remitidas por los Servicios Sociales Municipales con informe social, donde se justifica la situación de vulnerabilidad de las personas seleccionadas y/o sus familias.
  - B. En estos momentos se encuentra en fase de baremación las solicitudes presentadas en la convocatoria pública de las bases para el establecimiento de una bolsa de empleo para personal de limpieza (concurencia por méritos de experiencia relacionada y formación relacionada), que será el procedimiento a seguir, para las sustituciones de personal en este servicio.
- iv. Servicio de Ayuda a Domicilio (Dependencia y Municipal): En este servicio se producen dos tipos de altas en contratos de diversas modalidades, para cubrir nuevos casos de beneficiarios/as del servicio de ayuda a domicilio, en sus dos modalidades, o para cubrir sustituciones. La característica fundamental que condiciona el modo de selección de las personas a contratar, viene marcada por la inexistencia de personal con la formación obligatoria en el curso FPE Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, con certificado de profesionalidad, lo que antes era el curso FPO Auxiliar de Ayuda a Domicilio, es decir, el sistema de formación profesional para el empleo no es capaz de generar personas formadas con la titulación exigida por el mercado laboral, mucho más por el parón en la convocatoria de cursos FPE desde hace unos 10 años. La selección de personal en esta

área de actividad de la empresa viene marcada, por tanto, por esta anomalía en el sistema: es un yacimiento de empleo en continuo crecimiento, pero no se forman a trabajadores y trabajadoras con las certificaciones de profesionalidad que el mismo sistema exige (normativas reguladoras del servicio de ayuda a domicilio). Los intentos de solicitar candidatos al SAE por oferta genérica se revelaron inútiles por su tardanza en la selección (la atención a personas dependientes o necesitada de cuidados personales urgentes debe ser lo más inmediata posible, una vez concedido el servicio), y por lo infructuoso de éstas (el SAE no remitía candidatos por no tenerlos ni formados ni censados). Por tanto, en lo referido a selección de personal se puede concretar lo siguiente en el Servicio de Ayuda a Domicilio:

- A. La trabajadora social del servicio recoge los curriculums que traen al servicio personas interesadas en trabajar en él, y realiza una entrevista en el momento de su entrega, donde se sondan otros parámetros al margen de la posesión de la certificación de profesionalidad específica, como son la formación relacionada (auxiliares de clínica, grados de formación profesional con cierta relación, cursos menores relacionados, estar en posesión de carnet de conducir...), experiencia formal e informal relacionada (han sido cuidadores o cuidadoras de sus seres queridos o cuidando a personas en el domicilio sin dar de alta, han trabajado en residencias, etc.), y habilidades como cocinar, manejo de grúas, etc. Estos curriculums son ordenados por su idoneidad y van siendo llamados los candidatos cuando las necesidades, que son diarias, lo requieren.
- B. El procedimiento anterior, carente de formalidad, en cuanto a su ordenación, baremación, establecimiento de listas y su publicación, etc. está siendo corregido en estos momentos al encontrarse en fase de aprobación las bases para el establecimiento de una bolsa de empleo para personal auxiliar del servicio de Ayuda a domicilio (concurrencia por méritos de experiencia relacionada y formación relacionada), que será el procedimiento a seguir y serán publicadas en octubre del presente ejercicio, para las sustituciones de personal en este servicio, bolsa que se va a nutrir de 45 alumnos y alumnas que harán 3 ediciones del curso FPE Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, que desde Sodepo (Área de Desarrollo Económico) se pone en marcha este mes, primero con dos ediciones, una de mañana y otra de tarde que generarán a su finalización 30 personas formadas, y a continuación el siguiente con 15, todo ello a través de una subvención europea del programa POEFE, además de por todo el personal eventual de la plantilla.
- C. El personal técnico y administrativo del servicio se sustituye de dos maneras:
  - a) Publicación de bases para sustitución de bajas largas (maternidad, procesos largos de enfermedad) o ampliación de plantilla.
  - b) Oferta genérica al SAE para sustituciones cortas o cubrir puestos financiados a través de subvenciones (Programa AIRE, Concertación y Empleo, etc.).

v. Servicio de Controladores de Parquímetros: El servicio de controladores de parquímetros sólo se sustituye con ofertas al SAE, porque no se plantean, en estos momentos, ampliaciones de plantilla. Si bien, los resultados de las selecciones que se hacen desde el SAE no son los esperados, por ello se ha puesto en marcha un procedimiento de publicación de bases para la configuración de una bolsa de empleo en esta área de actividad. Tras la fase de baremación de las solicitudes presentadas en la convocatoria pública de *las bases para el establecimiento de una bolsa de empleo para*

*personal de control de parquímetros* (concurrencia por méritos de experiencia relacionada y formación relacionada), ya existe una lista definitiva puntuada por orden de méritos y experiencia para su aplicación en los sucesivos contratos (de sustitución, etc.) que sean necesarios realizar.

vi. Otros Servicios o departamentos de la empresa pública:

A. Departamento de Recursos Humanos: este departamento de reciente recuperación, tras varios años de externalización, ha sido cubierto de dos formas:

- a. La responsable técnica del servicio ha sido cubierta por un proceso de promoción interna para el personal con titulación específica de la plantilla (graduados/a sociales o grados en relaciones laborales), con publicación de bases para su selección publicadas y difundidas para todo el personal de plantilla interesado, que reuniese los requisitos.
- b. El administrativo/a fue cubierto con una oferta pública, con aprobación y publicación de bases para concurrencia competitiva general para interino. Las bases contemplaban convertir la lista puntuada en bolsa de empleo para sustituciones de administrativos/as en Sodepo, de cualquier área de actividad, bolsa que ya se ha utilizado dos veces y que sigue en vigor.

B. Departamento de Administración: Este año fue ampliada la plantilla de ese departamento con una administrativa interina. El puesto de administrativa fue cubierto con una oferta pública, con aprobación y publicación de bases para concurrencia competitiva general. Las bases (las mismas que la de administrativo/a de RR.HH.) contemplaban convertir la lista puntuada en bolsa de empleo para sustituciones de administrativos/as en Sodepo, de cualquier área de actividad, bolsa que ya se ha utilizado dos veces y que sigue en vigor, tal como ya se ha mencionado.

C. Instalaciones para la realización de exámenes y prácticas para la obtención del carnet de conducir: este servicio encomendado a Sodepo por el Ayuntamiento no tiene personal propio específico, se lleva a través de personal técnico y administrativo de la empresa encuadrados en las diversas áreas principales de actividad.

**SODEPO** en el año 2020 llevó a cabo varios procesos de selección:

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

- Responsable departamento Recursos Humanos:

Solo se recibió una candidatura y fue seleccionada.

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1	
<b>Fecha</b>	15/9/20		
<b>Puesto</b>	RESPONSABLE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS		
	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Mención expresa a mujeres/hombres</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Contenido no sexista</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Contenido sexista</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	
Por anuncios			
Por contactos			
Por servicios de empleo			
De la propia organización	1		
Otros			
<b>Total candidaturas recibidas</b>	1		
<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	1		
<b>Personas contratadas</b>	1		
<b>Personas responsables de la selección</b>	2	2	
<b>¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados

- Sepulturero/a:

Se recibieron 5 candidaturas, todas ellas hombres, solo se eligió a una.

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1	
Fecha	1/6/20		
Puesto	SEPULTURERO		
	Sí	No	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Mención expresa a mujeres/hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Contenido no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Contenido sexista	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	
Por anuncios		5	
Por contactos		0	
Por servicios de empleo		5	
De la propia organización		0	
Otros			
<b>Total candidaturas recibidas</b>		<b>5</b>	
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)		5	
<b>Personas contratadas</b>		<b>1</b>	
<b>Personas responsables de la selección</b>		<b>1</b>	
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados

- Auxiliar de ayuda a domicilio:

Se recibieron 50 candidaturas de mujeres y 5 de hombres, fueron seleccionadas 30 mujeres y 4 hombres.

- Limpiador/a:

Se recibieron 5 candidaturas, todas fueron mujeres, y se seleccionaron a 2.

Todas las selecciones no buscaban específicamente mujeres, no se hacía mención expresa a mujeres u hombres y las publicaciones incluían contenido no sexista.

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2	
	BASE DE DATOS CURRICULUM		BASE DE DATOS CURRICULUM	
Fecha				
Puesto	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO		LIMPIADORA	
	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mención expresa a mujeres/hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Contenido no sexista	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contenido sexista	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios				
Por contactos				
Por servicios de empleo				
De la propia organización				
Otros	30	4	2	0
<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)				
<b>Personas contratadas</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Personas responsables de la selección</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



Como se puede observar en las tablas anteriores, se realiza un registro desagregado por sexo de los currículos que se reciben, estos en su mayoría son de mujeres.

Desde RRHH se asegura que la información se transmite de forma igualitaria (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado y que en ninguno de los procesos de selección abiertos durante los últimos años se ha buscado candidatura específica de mujeres. Se ha tenido en cuenta la utilización del lenguaje e imágenes no sexista en la publicación de las ofertas de empleo en los diferentes canales utilizados.



### Resumen de las principales conclusiones

Existe un procedimiento de selección e incorporación de personal. La política, para ocupar estas vacantes, se basa en un principio fundamental: los puestos se cubren según la idoneidad del/a candidato/a, pero esta no tiene incorporada la perspectiva de género, aunque establezca que debe realizarse desde el principio de igualdad y de no discriminación.

En las convocatorias de empleo se utiliza de forma sistemática el lenguaje inclusivo.

Por último, el equipo de selección no está formado en perspectiva de género.

## 12. Promoción interna y/ desarrollo profesional.

Como ya se ha indicado al hablar del departamento de Recursos Humanos, en los puestos de nueva creación se proveen dichas plazas a través de PROMOCIÓN INTERNA entre los trabajadores y trabajadoras de la plantilla que reúnan los requisitos, a través de convocatoria aprobada y publicada. La última vez que se ha procedido así ha sido en 2020 con la creación del puesto de técnico/a responsable del Departamento de Recurso Humanos de la empresa.

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional, se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

El principal hándicap que encuentra la empresa en las convocatorias de promoción interna, es la falta de formación superior o académica suficiente y específica para los puestos que pudieran ofertarse en cada momento, dada la baja cualificación profesional de esa parte importante en



número de la plantilla, recordemos que solo el 4% tiene formación universitaria y el 5% estudios secundarios o de formación profesional reglada, lo que dificulta el contar con candidaturas que cumplan con los requisitos académicos para el acceso a puestos de responsabilidad o de categorías superiores.

Esta característica del personal les puede permitir optar a crecimiento horizontal hacia plazas similares a nivel funcional, pero dificulta el crecimiento vertical.

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
	1	1			
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Promoción sin cambio de categoría					
Promoción con cambio de categoría	1	1			
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Promoción vinculada a dedicación exclusiva					
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar					
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa	1	1			
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	2	2			
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)					
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1	Ascenso 2	Ascenso 3	Ascenso 4	
Fecha		15/9/20	1/1/21		
Puesto		RESPONSABLE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS.	RESPONSABLE AREA DE PROYECTOS, INFRAESTRUCTURAS, OBRAS Y EQUIPAMIENTOS.		



### Resumen de las principales conclusiones

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

La falta de formación superior en el 90% de las personas trabajadoras en SODEPO dificulta su participación en procesos de promoción interna hacia puestos de responsabilidad.

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Según los datos que ofrece la encuesta realizada, el 80% de los hombres y el 71% de las mujeres encuestadas, consideran que los procesos de promoción se llevan a cabo de forma igualitaria.

### 13. Participación de mujeres y hombres en la formación interna y/o continua.

En cuanto a la FORMACIÓN CONTÍNUA DE LA PLANTILLA DE SODEPO, cabe resaltar lo siguiente:

Hasta finales de 2020, la formación continua de los empleados y empleadas de Sodepo se realizaba a través de dos vías fundamentales:

**1. Programación del Plan Unitario de Formación Continua de Empleados Públicos** subvencionado por el Instituto Andaluz de Administración Pública IAAP, con una programación de unos 15 cursos, alguno de ellos con hasta 3 ediciones dirigidos a todos los sectores de actividad de la empresa. Evidentemente los de 3 ediciones por curso serían los dirigidos a Auxiliares de Ayuda a Domicilio. Esto, a partir de este ejercicio 2021, cambia por haber conveniado con la Excm. Diputación Provincial de Córdoba un programa de formación específico y propio de la Diputación dirigido a Auxiliares de Ayuda a Domicilio y personal de limpieza de todos los Ayuntamientos de la provincia, lo que lo que garantizaría formación continua a más del 90% de la plantilla de la empresa a través de este acuerdo, con un coste 0 para la empresa y para el Ayuntamiento, ya que financia e imparte la Diputación Provincial.

**2. Formación Bonificada:** a pesar de que la plantilla de Sodepo supera los 250 trabajadores y trabajadoras, los créditos asignados para la formación están en torno los 12.000€, lo cual es muy insuficiente para cubrir las necesidades de tan numerosa plantilla de personal. Este sistema se ha utilizado hasta el ejercicio 2020 para atender la formación del personal técnico y

administrativo en la realización de cursos de larga duración (másteres, cursos de experto, etc.), si bien sólo se ha utilizado un 50%. Sin embargo, a partir de 2021, merced a un acuerdo con la Diputación Provincial de Córdoba y una academia de formación continua de ámbito nacional, con la bonificada se harán cursos mucho más cortos (30 horas) de formación en las herramientas informáticas que son de obligada utilización en el día a día del trabajo técnico y administrativo: Gestión de Expedientes GEX, Gestión de Nóminas y Personal EPRIPER, Gestión del Presupuesto EPRICAL, Gestión del Cementerio CEM WEB, etc. Dichas herramientas son las utilizadas por todos los Ayuntamientos de la provincia de Córdoba y Diputación Provincial, ya que son herramientas que pone la Diputación Provincial al servicio de los ayuntamientos, a través de su empresa pública de informática EPRINSA, y su óptima utilización es fundamental en el trabajo diario. La Diputación Provincial ofrece estos cursos de corta duración a todo el personal de Sodepo a través del llamado PLAN PROPIO DE DIPUTACIÓN, en “píldoras formativas” en modalidad presencial *online*. A través de la formación bonificada también está previsto realizar sesiones formativas a todo el personal de Sodepo (técnico/a y/o administrativo/a) sobre lenguaje no sexista en el procedimiento administrativo habitual y sobre perspectiva de género.

**3.- ADHESIÓN AL PLAN PROPIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA:** Además del Plan Agrupado de Formación continua de Empleados Públicos financiado por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), la Excm. Diputación Provincial de Córdoba cuenta con un plan de formación financiado con fondos propios de la Diputación Provincial y dirigido a todos los ayuntamientos de la provincia y al propio personal de la Diputación. El llamado PLAN DE FORMACIÓN PROPIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA. Sodepo ha llegado a un acuerdo con la Diputación Provincial para poder adscribir al personal auxiliar de ayuda a domicilio, de limpieza de colegios, cementerio y otros a ese plan y poder inscribir en los cursos que se componen esa programación a la plantilla de Sodepo, donde una parte importante de los cursos serán para auxiliares de ayuda a domicilio de todos los municipios de la provincia, entre las/los que se encuentran las/los auxiliares de Sodepo, lo que permitirá una amplia oferta formativa de calidad y gratuita.

La asignatura pendiente, comenzada varias veces e inacabada, es dar forma a todo lo anterior con la elaboración y aprobación del PLAN ANUAL DE FORMACIÓN CONTINUA, donde se consigne la planificación anual de la formación continua de los empleados públicos de Sodepo, dándole el más amplio sentido a la palabra planificación: detectar necesidades formativas, marcar objetivos, definir destinatarios, programar la batería de cursos a impartir, temporalizar su realización, presupuestar su coste, evaluar herramientas, docentes y alumnado; y sobre todo las mejoras que su impartición tienen y tendrán sobre los trabajadores y trabajadoras objeto de formación; y lo más fundamental, si cabe, sobre los ciudadanos y ciudadanas a los que van dirigidos los servicios que prestamos como empresa pública, algo que esperamos, por fin, poder confeccionar y aprobar este año.

En el año 2020 el número de personas que han recibido formación es 86, 75 mujeres y 11 hombres. El número total de horas dedicadas a la formación durante la jornada laboral han sido 30 horas de media y todas han sido dentro de la jornada.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	86	75		11	
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	30	75		11	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	30	75		11	

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan a través de una encuesta.

Los cursos realizados han sido los siguientes:

- Máster Profesional en Dirección y Gestión de RRHH.
- Máster en Gestión de Proyectos de Empleo M2.
- Formación GESAD plus.
- Atención al público, acogida y atención al ciudadano.
- Administración local básica.
- Movilización de pacientes en el servicio de ayuda a domicilio.
- Tratamiento de pacientes encamados en el servicio de ayuda a domicilio.
- Limpieza e higienización.
- Inteligencia emocional.
- Gestión de recursos humanos.
- Igualdad de oportunidades.
- Apoyo psicológico y social en situaciones de crisis.

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
MASTER PROFESIONAL EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH	2	1		1	
MASTER EN GESTIÓN DE POYECTOS DE EMPLEO M2	1	1			
FORMACIÓN GESAD PLUS	1	1			
ATENCIÓN AL PÚBLICO , ACOGIDA Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	1	1			
ADMINISTRACIÓN LOCAL BASICA	2	1		1	
MOVILIZACIÓN DE PACIENTES EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO	18	17		1	
TRATAMIENTO DE PACIENTES ENCAMADOS EN EL SERVICIO DE AYUDA A DOMCILIO	15	13		2	
LIMPIEZA E HIGIENIZACIÓN	18	18		0	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	6	5		1	
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3	1		2	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5	3		2	
DISEÑO DE PAGINAS WEB	1			1	
APOYO SPSCOLÓGICO Y SOCIAL EN SITUACIONES DE CRISIS	13	13			

SODEPO cuenta con una herramienta para la detección de necesidades formativas a través de la cuál analiza de forma anual las necesidades del personal. Tras este análisis se definen las principales líneas de actuación a desarrollar durante el año. Aunque no se formalizan en un plan de formación anual, sí se planifica la formación atendiendo a un análisis previo de necesidades.



**CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS**

Nombre	
Puesto de trabajo	
Horario de trabajo	
Unidad	
Jefe directo	
Responsable Unidad	

**1. Datos del puesto de trabajo actual:**

- Misión:
  
  - Qué hace (en qué consiste: tareas que desarrolla)
  
  - Con qué (herramientas/habilidades: técnicas, informáticas, de comunicación, etc.)
  
  - ¿Ha habido cambios recientes en el trabajo (nuevos métodos, tecnologías, instrumentos, etc.)? Describa los cambios.
  
  - El conocimiento de idiomas en el puesto de trabajo es:
    - Imprescindible     necesario     conveniente     Innecesario
- Indicar idioma/s y nivel:

**2. Competencias del empleado (Cualificación actual relacionada con el puesto)**

- Titulación académica (indicar sólo en el caso de que tenga alguna relación con el puesto de trabajo desempeñado)
  
- Formación complementaria (indicar sólo en el caso de que tenga alguna relación con el puesto de trabajo desempeñado): especificar el nivel si procede.
  
- En su actividad diaria puede que el empleado se enfrente repetidamente a algún tipo de problema (organizativo, técnico, instrumental, de comunicación, de recursos materiales o humanos, etc.) que hasta el momento no ha podido solucionar. Intente definirlos lo más brevemente posible, así como las circunstancias en que se manifiestan. (Puntos débiles)

**3. Necesidades de formación:** Determinados por la diferencia entre los requerimientos del puesto y la formación que posee actualmente el empleado. Especifique en todos los casos nivel y contenido. Si es necesario para explicarlos detalladamente, utilice una hoja aparte.

- Técnicas específicas relacionadas directamente con el puesto de trabajo:
  
- Actualización normativa (especificar normativa):
  
- Herramientas/habilidades: informáticas, de comunicación, técnicas... (especificar):



Ordene las necesidades detectadas en función de su prioridad, indicando cuál sería la que debería solventarse de manera más urgente (si es el caso) y la jornada y fecha preferible para la acción formativa correspondiente, en función de las necesidades del servicio.

1.
  - Imprescindible para el puesto de trabajo     Muy necesario     Conveniente
  
2.
  - Imprescindible para el puesto de trabajo     Muy necesario     Conveniente
  
3.
  - Imprescindible para el puesto de trabajo     Muy necesario     Conveniente
  
4.
  - Imprescindible para el puesto de trabajo     Muy necesario     Conveniente
  
5.
  - Imprescindible para el puesto de trabajo     Muy necesario     Conveniente

Fecha de la entrevista:

El interesado

VºBº Responsable Departamento

Fdo

Fdo:





Toda esta oferta formativa es de carácter voluntario, se difunde a través de la intranet de la empresa y los correos corporativos del personal. No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

En el 2020, Una mujer y un hombre han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. Se ha dado permisos para la acudir a exámenes a 8 mujeres y a 2 hombres.

Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades al personal administrativo y servicios públicos, el curso de Igualdad de Oportunidades, legislación y práctica. Políticas contra la violencia de género. Módulo 1: igualdad de oportunidades, módulo 2: aspectos normativos, módulo 3: la igualdad en el empleo, módulo 4: políticas contra la violencia de género. La ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.





### Resumen de las principales conclusiones

Sodepo no cuenta con Plan de Formación Anual. Si bien tiene entre sus objetivos en el presente ejercicio la elaboración de un plan, basado en la programación de los cursos que se han consensuado con la Excm. Diputación Provincial de Córdoba (el llamado Plan Propio de Formación de Diputación) para todo el personal de la empresa, incluido un plan específico para auxiliares de ayuda a domicilio. Además, la empresa cuenta con créditos formativos (unos 12.000€ durante 2021) que seguirán financiando necesidades formativas específicas de la plantilla.

Cuenta con herramientas para la detección de necesidades formativas y realiza formación, tanto técnica como en habilidades.

Además, forma parte de la Programación del Plan Agrupado de Formación Continua de Empleados Públicos dirigido solamente al personal adscrito de programas con contratación desde el propio Ayuntamiento (Programa Aire, Programa Emprende, Córdoba 15, Programa Más Provincia, etc.) con el que asegura que otra parte de la plantilla (adscrita a la empresa), aunque menor, reciba formación anual a través de este acuerdo.

Dada la especificidad de la mayor parte de la actividad de Sodepo (servicio de ayuda a domicilio, limpieza de colegios y edificios o servicios públicos), es muy difícil que la formación puede realizarse durante la jornada laboral, lo cual sólo es posible para una pequeña parte de la empresa que trabaja en oficina.

Al preguntar en la encuesta por la formación que se ofrecen a las trabajadoras y trabajadores, las respuestas en ambos sexos son positivas, afirmando que tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación programada por **SOPEPO**.

## 14. Política Salarial. Análisis de Retribuciones

El análisis de los datos en materia retributiva permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para ellos se ha accedido a toda la información desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos y otros beneficios y percepciones (salarial y extrasalarial) y al sistema de clasificación profesional.

*Actualmente nos encontramos a la espera de la negociación y publicación del procedimiento (y su aprobación) de Valoración de los Puestos de Trabajo, aprobado por Orden ministerial para realizar esta valoración y obtener los resultados más efectivos, ya acorde a la situación real de la empresa.*

## **Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo**

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración hace referencia a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de **SODEPO**, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

### **COMPETENCIAS PROFESIONALES A EVALUAR**

#### **Estratégicas.**

- ✓ E01 Orientación al Usuario/a.
- ✓ E02 Mejora Continua.
- ✓ E03 Dimensión ética en la actuación profesional.
- ✓ E04 Compromiso con la Organización

#### **Personales.**

- ✓ P01 Trabajo en equipo.
- ✓ P02 Comunicación.
- ✓ P03 Iniciativa y Autonomía.
- ✓ P04 Adaptación a los cambios.

#### **Funcionales.**

- ✓ F01 Orientación a resultados.
- ✓ F02 Gestión de conflictos.
- ✓ F03 Habilidades Técnicas

Se tendrá en cuenta para la estructura de los perfiles

1. Denominación del puesto
2. Nivel Organizacional
3. Misión del puesto
4. Competencias para el desempeño
5. Objetivos del puesto
6. Funciones del puesto

### Sistema de remuneración y cuantía salarial:

Para el análisis retributivo se ha tenido en cuenta la estructura salarial que establece el Convenio.

Salario base: retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

Complementos Salariales: fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Complemento Extra Salariales: son indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

A continuación, se muestran los resultados en un formato reducido del Registro Retributivo:

	Nº	SALARIO BASE Efectivo	Total COMPLEMENTOS SALARIALES Efectivos	TOTAL SALARIO Efectivo	Total Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retribuciones Efectivas
<b>TOTAL</b>	249	18%	72%	23%	-27%	21%
Hombre	20	5.431	557	5.988	201	6.189
Mujer	229	4.460	158	4.618	254	4.872

### IMPORTE EFECTIVOS Medianas

	Nº	SALARIO BASE Efectivo	Total COMPLEMENTOS SALARIALES Efectivos	TOTAL SALARIO Efectivo	Total Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retribuciones Efectivas
<b>TOTAL</b>	249	6%	21%	5%		3%
Hombre	20	5.320	227	5.463	0	5.558
Mujer	229	4.995	180	5.207	120	5.389

Los complementos retribuidos por parte de **SOPEPO** son:

TABLA DE COMPLEMENTOS					
Valor	Nombre	Descripción	Retrib	Tipo	Origen
COMP 01	Salario Base	Retribución fija que se abona al trabajador/a.	Dinero	2.Fijo de puesto	Amparo legal
COMP 02	Complemento Salarial (plus de domingo, plus de disponibilidad, plus gasolina cementerio y plus gasolina colegios)	Retribución acordada entre trabajador y empresa que mejora su retribución mensual	Dinero	5.- Complemento salarial	Convenio colectivo
COMP 03	Complemento no Salarial (plus transporte km)	Retribución acordada entre trabajador y empresa que mejora su retribución mensual	Dinero	5. C. extrasalarial	Convenio colectivo

Al comparar la media aritmética total entre hombres y mujeres, podemos observar que el promedio de las percepciones salariales de los hombres supera en un 21% al de las mujeres. Esta diferencia viene dada, principalmente, por la segregación ocupacional, al tener una mayor concentración de mujeres en la parte baja de la pirámide ocupacional. Con la incorporación, cada vez mayor, de hombres en puestos excesivamente feminizados (ayuda a domicilio, limpieza, etc.), que es uno de los objetivos de la empresa, cambiaría este promedio.

#### **Auditoria Salarial y Plan de Acción.**

Históricamente, la realización del mismo trabajo entre un hombre y una mujer ha sido valorada de una manera muy distinta. A pesar de que esa brecha histórica ha ido reduciéndose a lo largo del tiempo, actualmente persiste, ya que no debe entenderse como un elemento aislado sino la suma de conjunto de factores (abrir la puerta a mujeres en altos cargos, la dificultad de conciliar la vida laboral con la familiar, educación...) que como último resultado se refleja en la brecha salarial existente.

Al ser Sodepo una empresa pública, todos los complementos existentes y abonables a la plantilla en sus diversas categorías y ocupaciones, son complementos objetivos, y son pagados a toda la plantilla por igual en función del trabajo que desempeña. Es decir, una auxiliar de ayuda a domicilio y un auxiliar de ayuda a domicilio cobran exactamente igual en cuanto a salario, desplazamientos, disponibilidad, domingos trabajados, y plus de vinculación, este último (en realidad plus de antigüedad que se cobra y revisa para cada 5 años) puede variar de un/a trabajador/a según los años trabajados en la empresa, por tanto, no se observa ningún criterio subjetivo en la estructura de salarios ni de complementos.

Actualmente nos encontramos a la espera de la publicación del procedimiento de Valoración de los Puestos de Trabajo aprobado por Orden ministerial para realizar esta valoración y obtener los resultados más efectivos ya acorde a la situación real de nuestra empresa.



## Resumen de las principales conclusiones

- Las diferencias están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres, por ser las que ocupan los puestos de menor cualificación y, por tanto, con salarios más bajos.
- Las retribuciones se realizan por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad, son equivalentes (trabajo de igual valor).

### **15. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

La conciliación y la igualdad es una realidad y por tanto un objetivo primordial en **SODEPO**. Esta es una organización de tradición conciliadora, cercana y sensible a las necesidades del personal, que aplica los criterios de flexibilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional en su organización interna.

Nuestro objetivo es conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la empresa, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.

Por lo que, para Sodepo, solicitar una reducción de jornada laboral no podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la empresa a la persona que la solicite.

Podemos resumir que existen todo un conjunto de medidas tendentes a facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de conciliar, siempre que se sustenten en un fundamento real.

Si bien es intención de la empresa, y una demanda de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, la elaboración consensuada y su aprobación de un Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Personal del Personal al Servicio de la Empresa, para lo que se mantendrá en activo la actual Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para que siga sus trabajos para la propuesta de dicho Plan de Conciliación.

Permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.			
Permisos y excedencias	Último año		MOTIVOS
	MUJERES	HOMBRES	
Servicios de apoyo a la Conciliación	5		CUIDADO POR GUARDA LEGAL, CUIDADO DE FAMILIARES
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo	10	5	CONCILIACION FAMILIAR, PRESERVAR LA SALUD FRENTE A LA COVID 19

En la actualidad 5 personas de la organización se han acogido a la reducción de jornada por guarda legal (5 mujeres). Una vez más vemos como son mayoritariamente las mujeres las que recurren a esta medida para hacer posible la conciliación.

Además, 15 personas se han acogido a la conciliación familiar para preservar la salud frente a la covid-19 (10 mujeres y 5 hombres).

Los criterios y canales de información para informar sobre los derechos de conciliación son a través de la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

Se ha hecho uso indistintamente de los permisos de paternidad y maternidad que marca la Ley.

El canal principal de información para informar sobre los derechos de conciliación se hace mediante representantes de los trabajadores.



## Resumen de las principales conclusiones

- Sodepo cuenta con un conjunto de medidas tendentes a facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de conciliar, pero no están recogidos dentro de un Plan de Conciliación.
- No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa.
- Las estadísticas indican que son las mujeres las que más utilizan las medidas de conciliación.
- Al preguntar en la encuesta sobre las medidas de conciliación vemos como sólo el 45% de las mujeres encuestadas si las conocen, y entre los hombres sólo las conocen el 50%. Aunque se hace uso de estas medidas, se puede afirmar que existe desconocimiento de las diferentes medidas de corresponsabilidad.

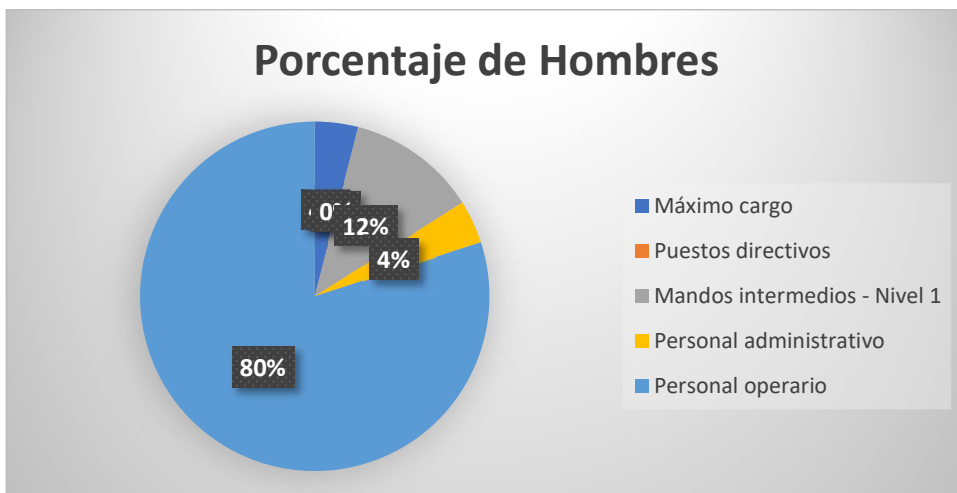
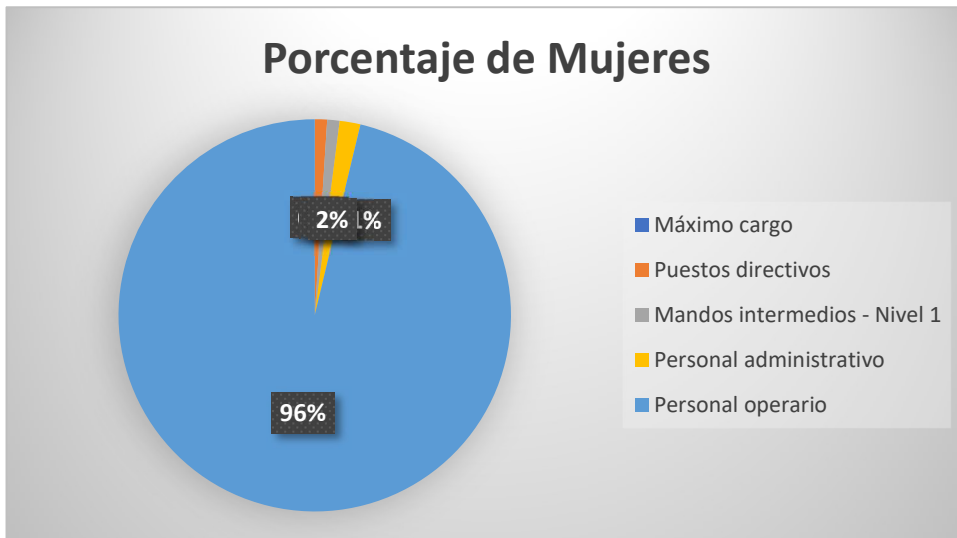
## Infrarrepresentación femenina

En este apartado analizamos la distribución de la plantilla en **SODEPO**, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza la plantilla.

Además, procedemos al estudio de la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Para analizar la situación de la mujer dentro de **SODEPO** debemos retomar la tabla correspondiente a la distribución de la plantilla por Nivel de Responsabilidad:

Nivel de Responsabilidad	Hombres	Mujeres	Total	Índice de Concentración	
				% de hombres	% de mujeres
Máximo Cargo	1	0	1	4%	0%
Puestos directivos	0	3	3	0%	1,02%
Mandos Intermedios	3	3	6	12%	1,02%
Personal administrativo	1	5	6	4%	1,71%
Personal Operario	20	281	301	80%	96,23%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>317</b>	100%	100%



#### INDICE DE DISTRIBUCIÓN

Para obtener el Índice de Distribución debemos dividir el número de mujeres y de hombres por el total de personas que ocupen la categoría analizada. Si revisamos este Índice con respecto a las personas que ocupan cargos de responsabilidad podemos observar que, en los puestos de dirección, las mujeres representan el 100% y en los mandos intermedios existe un equilibrio en la distribución de la plantilla. Este dato expone la existencia de un leve desequilibrio solo en los puestos de máximo cargo en los que, en el momento actual, el único puesto existente lo desempeña un hombre, si bien de los/as cuatro gerencias que se han sucedido en la empresa, dos han sido mujeres y dos hombres, si bien las mujeres ostentaron los cargos durante más años.



Nivel de Responsabilidad	Hombres	Mujeres	Total	Índice de Distribución	
				% de hombres	% de mujeres
Máximo Cargo	1	0	1	100%	0%
Puestos directivos	0	3	3	0%	100%
Mandos Intermedios	3	3	6	50%	50%
Personal administrativo	1	5	6	16,67%	83,33%
Personal Operario	20	281	301	6,64%	93,36%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>317</b>	<b>7,89%</b>	<b>92,11%</b>

## 16. Seguridad y Salud Laboral

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales es necesario la incorporación de la perspectiva de género en su gestión, básicamente debido a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. Como se puede apreciar en las siguientes tablas, en **SODEPO** se recogen los datos relacionados con la siniestralidad con ayuda del Servicio de Prevención Ajeno, pero estos datos no están desagregados por sexos.

Provincia	CIF	CCC	Razón Social	Plantilla	Proc.S/ Baja	Proc.C/ Baja	Índice Incidencia	Durac. media
14 CORDOBA	B14611909	01-14106021401	SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE PUENTE GENIL,S.L.	239,42	13	11	33,41	12,36
	<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>239,42</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>33,41</b>	<b>12,36</b>

AT,EP del periodo seleccionado	Entidad		Sector	
	Nº AT,EP	%	Nº AT,EP	%
AT,EP con baja (excluidas Recaídas)	8	38,10%	734	50,34%
Recaídas de AT,EP	0	0,00%	27	1,85%
AT,EP sin baja (excluidos con baja posterior)*	13	61,90%	686	47,05%
AT,EP sin baja (con baja posterior)**	0	0,00%	11	0,75%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.458</b>	<b>100,00%</b>
<b>Días de baja</b>	<b>114</b>		<b>23.420</b>	

AT,EP del periodo seleccionado	Entidad		Sector	
	Nº AT,EP	%	Nº AT,EP	%
AT,EP con baja (excluidas Recaídas)	3	100,00%	39	79,59%
Recaídas de AT,EP	0	0,00%	4	8,16%
AT,EP sin baja (excluidos con baja posterior)*	0	0,00%	6	12,24%
AT,EP sin baja (con baja posterior)**	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>49</b>	<b>100,00%</b>
<b>Días de baja</b>	<b>22</b>		<b>2.956</b>	

### **Criterios utilizados en la elaboración del análisis de siniestralidad:**

La información mostrada en los Análisis de Siniestralidad se elabora a partir de los documentos oficiales (parte de accidente de trabajo y parte sin baja) cumplimentados por la Empresa y presentados ante la autoridad laboral. En este sentido, los datos que se muestran tanto en los cuadros de resumen como en los listados de detalle son fiel reflejo de los que figuran en los mencionados partes, con las siguientes excepciones:

- Accidentes con baja por recaída:

A efectos del análisis de siniestralidad, los procesos de recaídas de los accidentes que han causado baja médica, no tienen la consideración de accidentes producidos dentro del período de tiempo contemplado, al ser una consecuencia de accidentes producidos, bien en períodos anteriores o bien en el mismo período. En este último caso, los accidentes originales ya se muestran como tales en el propio análisis.

Por tal motivo, los accidentes con baja por recaída se muestran de forma separada en el cuadro resumen de accidentes de la página principal del análisis, y no se tienen en cuenta ni para el cálculo de los diferentes índices ni para la confección de los distintos cuadros de resumen que conforman el análisis de siniestralidad. Únicamente, se computan los días de baja que estos procesos tienen en el período a efectos del cálculo del índice de gravedad.

No obstante, estos procesos de recaída sí figuran en los listados de detalle de los procesos con baja, donde adicionalmente viene indicado el número de recaída que corresponde, para facilitar su seguimiento en aquellos casos en los que el accidente ha causado más de una.

- Accidentes sin baja:

Dada la especial casuística de los Accidentes que derivan en un Parte Sin Baja (PSB), para la elaboración del análisis de siniestralidad se tienen en cuenta las distintas consideraciones:

PSB que pertenecen a un proceso con baja anterior y PSB posteriores al primer PSB de un expediente: A efectos de este análisis, estos PSB no son indicativos de ningún accidente nuevo y por tanto quedan excluidos del mismo.

### **Criterios de cálculos de los Índices de siniestralidad:**

En base a los criterios mencionados anteriormente, el análisis de siniestralidad se complementa con una serie de ratios o índices. Los criterios utilizados para la elaboración de los mismos son:

- *Índice de incidencia:* Es el número de accidentes (expedientes) con baja por cada mil trabajadores. Representa el riesgo de cada trabajador de sufrir un accidente con baja en relación a la plantilla de la empresa.

- *Índice de frecuencia:* Es el número de accidentes (expedientes) con baja por cada millón de horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. Representa cada cuántas horas de trabajo se produce un accidente con baja.

- *Índice absoluto de frecuencia:* Es el número de accidentes (expedientes) con baja y sin baja por cada millón de horas trabajadas en un periodo determinado. Es más representativo que el ordinario de frecuencia al incluir los accidentes sin baja. Muestra

la probabilidad real de cada trabajador de tener un accidente en un periodo de tiempo determinado.

- *Índice de gravedad*: Es el número de jornadas de trabajo que se pierden por cada mil horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado. Representa la incidencia económica de los accidentes con baja en el proceso productivo, en jornadas perdidas.

El servicio de prevención, que se realiza a través de los/a técnicos/a (en estos momentos un técnico superior en prevención de riesgos laborales) de la Mancomunidad de Municipios Campiña Sur Cordobesa, está contratado con MUPRESPA. La empresa dispone de evaluación de riesgo, plan de prevención y planificación preventiva, con esto SODEPO minimiza los riesgos en su puesto de trabajo.



#### Resumen de las principales conclusiones

- Se deben incorporar en los informes de siniestralidad los datos desagregados por sexo. Lo que ya ha sido solicitado por escrito al Servicio de Prevención y se reflejará como medida de acción en nuestro I Plan de Igualdad.

#### 17. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

SODEPO cuenta con un *Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otras discriminación y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan denunciarse.*

## VI. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE

A continuación se expone una propuesta de protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y otra discriminación y algunos modelos para su implementación.

### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de la Sociedad para el desarrollo de Puente Genil SODEPO S.L. con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de la Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, la Gerencia de SODEPO S.L. se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Persigue prevenir y erradicar las situaciones constituidas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Se consideran dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas mediante las cuales desde la Gerencia de la Sociedad SODEPO procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/a empleado/a.

El protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Medidas de Prevención:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de el/la trabajador/a incorporado/a y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La empresa facilitará información y formación a los/as trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetar en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al/la responsable de las mismas, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.  
La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.

ACOSO LABORAL: constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno/a o varios/as profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos/as acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Tanto el departamento de RRHH como los representantes de los trabajadores y las trabajadoras deben proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o psicológico en el trabajo.

En el momento de la revisión de este informe de diagnóstico, Sodepo cuenta con un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE, que ha pasado por las siguientes fases:

1. Elaboración del protocolo con apertura de un expediente para el procedimiento administrativo que conlleve.
2. Presentación a la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa, y su aprobación por la representación sindical, al completo, de la plantilla de la empresa.
3. Aprobación formal del protocolo por la gerencia de la empresa y firmado por la máxima representación del Comité de empresa, el presidente del Comité.
4. Diseño del material de difusión para toda la plantilla y de los modelos editables (y muy manejables a través de mensajería diversa) de *Denuncia de Acoso* (Anexo I), *Consentimiento Informado de Participación en la Fase de Entrevistas del Procedimiento Abierto de Activación de Protocolo de Acoso en la empresa* (Anexo II), *Información sobre Protección de Datos*.
5. Difusión a toda la plantilla, de todas las áreas de actividad de la empresa, del tríptico con la información de la existencia del protocolo, el protocolo firmado completo y los impresos Anexo I, Anexo II e información sobre protección de datos el día 30 de junio de 2021.
6. Puesta a disposición de la plantilla de los modelos digitalizados en un ordenador exclusivamente de uso de la plantilla externa, así como toda la documentación en soporte papel para aquellas personas que lo requirieran.

Por tanto, podemos considerar que el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE está difundido a toda la plantilla desde el día 30 de junio y, por tanto, en vigor desde el día siguiente a su difusión masiva.

Durante los próximos meses se volverá a difundir el protocolo a toda la plantilla, a modo de recuerdo, y para que pueda llegar a las nuevas incorporaciones de trabajadores y trabajadoras en la empresa, algo frecuente en el servicio de ayuda a domicilio.





## Resumen de las principales conclusiones

Sodepo cuenta desde el día 30 de junio de 2021 con un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE en vigor al haber sido difundido a toda la plantilla de la empresa, tras un proceso de elaboración, consenso y aprobación por la representación sindical de los/as trabajadores/as y la empresa. El protocolo será difundido al completo mensualmente, a modo de recuerdo y para que pueda ser conocido por las nuevas incorporaciones de personal en la empresa.

Es imprescindible cumplir con este compromiso de difusión. El 31% de las mujeres y el 40% de los hombres (según la encuesta realizada a la plantilla) no tienen claro cómo proceder ante una situación de este tipo.

### TRÍPTICO DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO A LA PLANTILLA:

**PROCEDIMIENTO**

**INSTRUCTOR/A:**  
Actuará como instructor/a la gerencia de la empresa o persona que designe. El/la instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

**COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:**  
Se designará por la gerencia una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, gerencia o persona en quien delegue y un/a representante legal de los/as trabajadores/as.

**PROCEDIMIENTO:**  
Como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer a la comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios, la medida de separación de las personas implicadas.

El procedimiento de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

**RESOLUCIÓN:**  
En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la gerencia de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

**PROTOCOLO DE ACOSO**

**PROTOCOLO DE ACOSO**

Sodepo  
Sociedad de Desarrollo de Puente Genil S.L.

Sodepo  
Sociedad de Desarrollo de Puente Genil S.L.

TIPOS DE ACOSO	CONDUCTAS DE ACOSO	PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS DE ACTUACIÓN
<p><b>ACOSO LABORAL</b></p> <p>Constituye <b>acoso laboral</b> en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno/a o varios/as profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos/as acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.</p> <p><b>ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p> <p>Constituye <b>acoso sexual</b> cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Constituye <b>acoso por razón de sexo</b> cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>También se considerará <b>discriminación por razón de sexo</b> cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL</b></p> <p><b>Organizativas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligar a ejecutar tareas en contra de su voluntad.</li> <li>• Juzgar de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Robo de pertenencias..</li> <li>• Poner en cuestión sus decisiones.</li> <li>• No asignar tareas o asignar tareas sin sentido.</li> <li>• Negar los medios para realizar el trabajo.</li> <li>• Asignar trabajos muy superiores a las competencias de la persona.</li> <li>• Órdenes contradictorias.</li> <li>• Amenazas a los/as que apoyan a la persona acosada.</li> </ul> <p><b>Comunicación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aislamiento de sus compañeros/as.</li> <li>• Ignorar la presencia de la persona.</li> <li>• Restringir la posibilidad de hablar con la persona.</li> <li>• No permitir que la persona se exprese.</li> <li>• Evitar todo contacto visual.</li> </ul> <p><b>Salud física o psíquica de la víctima:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amenazas y agresiones físicas.</li> <li>• Amenazas verbales o por escrito.</li> <li>• Gritos o insultos.</li> <li>• Provocar a la persona.</li> <li>• Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo.</li> <li>• Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos.</li> </ul> <p><b>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipular la reputación de la persona.</li> <li>• Dar a entender que tiene problemas psicológicos.</li> <li>• Burlas de gestos, la voz, la apariencia física,...</li> </ul> <p><b>CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observaciones sugerentes, bromas o comentario sobre la apariencia o condición sexual.</li> <li>• Imágenes de internet de contenido explícito.</li> <li>• Contacto físico deliberado y no solicitado.</li> <li>• Invitaciones impúdicas o comprometedoras.</li> <li>• Cualquier comportamiento que tenga como causa la discriminación, el abuso, la vejación por razón de su condición sexual.</li> </ul>	<p><b>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b></p> <p>La activación del procedimiento de actuaciones se iniciará a partir de la presentación por escrito (Anexo I) de la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.</p> <p>La solicitud podrá ser entregada en Sodepo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por la persona afectada.</li> <li>• Por la representación legal de los/as trabajadores/as, y en su defecto, de un/a compañero/a de trabajo.</li> <li>• De la dirección de la empresa y responsables de</li> </ul> <p><b>GARANTÍAS DE ACTUACIÓN</b></p> <p>Las garantías de aplicación serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto y confidencialidad.</li> <li>• Aplicación de plazos.</li> <li>• Proyección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales.</li> <li>• Protección de la salud.</li> <li>• Prohibición de represalias.</li> <li>• Imparcialidad.</li> <li>• Igualdad de trato.</li> <li>• Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.</li> <li>• Adopción de las medidas de todo orden.</li> <li>• Respeto al principio de presunción de inocencia.</li> <li>• Todas las comunicaciones se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos.</li> </ul>

## 18. Comunicación Interna y Externa

Los canales de comunicación utilizados por la empresa con regularidad son tablón de anuncios, intranet, correo electrónico y reuniones, y grupos masivos de WhatsApp (dos para ayuda a domicilio, uno para servicio de limpieza, etc.), canales a los que toda la plantilla tiene acceso.

### Uso del lenguaje no sexista

El lenguaje refleja y, muy especialmente, ayuda a construir nuestra concepción del mundo y la realidad. En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se recrea, reproduce y mantiene; y ello es así porque tales mecanismos operan reflejando, construyendo, perpetuando y naturalizando el sexismo y el androcentrismo, que significa literalmente "centrarse en el varón", supone la consideración, probablemente a nivel inconsciente, de que el varón es el patrón, el modelo, la norma de todo comportamiento humano.

Tras revisar la web (<https://www.sodepo.es>) y otra documentación interna hemos podido comprobar que se emplea un correcto lenguaje de forma general, aunque se detectan detalles que pueden mejorar en la utilización de un lenguaje más inclusivo.



Como ejemplo de buenas prácticas en comunicación, destacamos:



Menú ▾

⋮ Acerca de Sodepo

? FAQ



📞 957 60 80

## Ofertas de Empleo

El objetivo de Sodepo es cubrir las necesidades de trabajo que puedan surgir, a fin de continuar prestando unos servicios de calidad para la ciudadanía de Puente Genil. A continuación puede consultar las ofertas disponibles:

1

### Supervisor/a del Servicio de Auxiliares de Ayuda a Domicilio

Es objeto de la presente convocatoria la selección, mediante concurso de méritos y entrevista, de un/a Supervisor/a para el Servicio de Auxiliares de Ayuda a Domicilio prestado por la Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil (SODEPO, S.L.)



Menú ▾

⋮ Acerca de Sodepo

? FAQ



📞 957 60 80 16

### Personas Jóvenes

Programa de  
Formación Profesional  
para el Empleo  
Puente Genil Emplea



### Resumen de las principales conclusiones

Toda la plantilla tiene acceso a los canales de comunicación habitualmente utilizados por la empresa.

En el análisis de documentación interna y web corporativa se observa un buen uso del lenguaje inclusivo.

### 2.3 Percepción de la plantilla sobre las Políticas de Igualdad.

La información de carácter subjetivo es aquella obtenida a partir de la exploración de la percepción, las creencias y la mentalidad de las personas que componen la organización, entendiendo «percepción» como el proceso mediante el cual las personas interpretan su realidad a partir de su experiencia o de sus principios y convicciones.



Para recoger la información cualitativa de carácter subjetivo hay diferentes técnicas, en este caso hemos empleado la encuesta para extraer información de una muestra representativa de la plantilla. La encuesta se ha realizado en formato *online*, asegurando su total anonimato en todo momento.

Se recogieron 120 cuestionarios en total, de ellos 110 han sido contestados por mujeres y 10 por hombres. La participación total, en esta fase, ha sido del 38% de la plantilla, lo que supone una participación media.

Con la información extraída y analizada que arrojan los cuestionarios se puede obtener el sentir de las personas que conforman la plantilla, cómo la empresa se relaciona con las personas trabajadoras y en esta ocasión las preguntas iban relacionadas principalmente con la gestión de los recursos humanos.

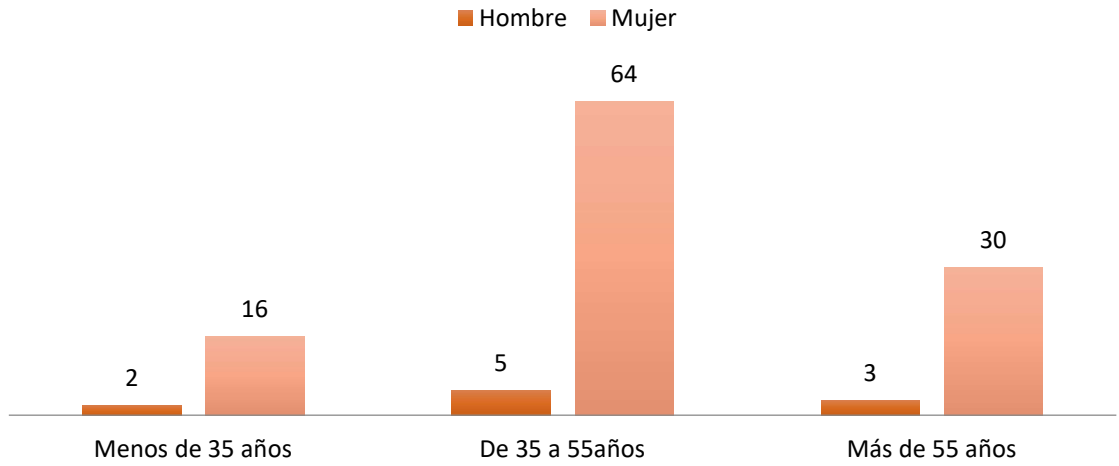
Al analizar las respuestas de cada pregunta se hace referencia a los criterios más llamativos que pueden ofrecer un resultado con escaso margen de error.

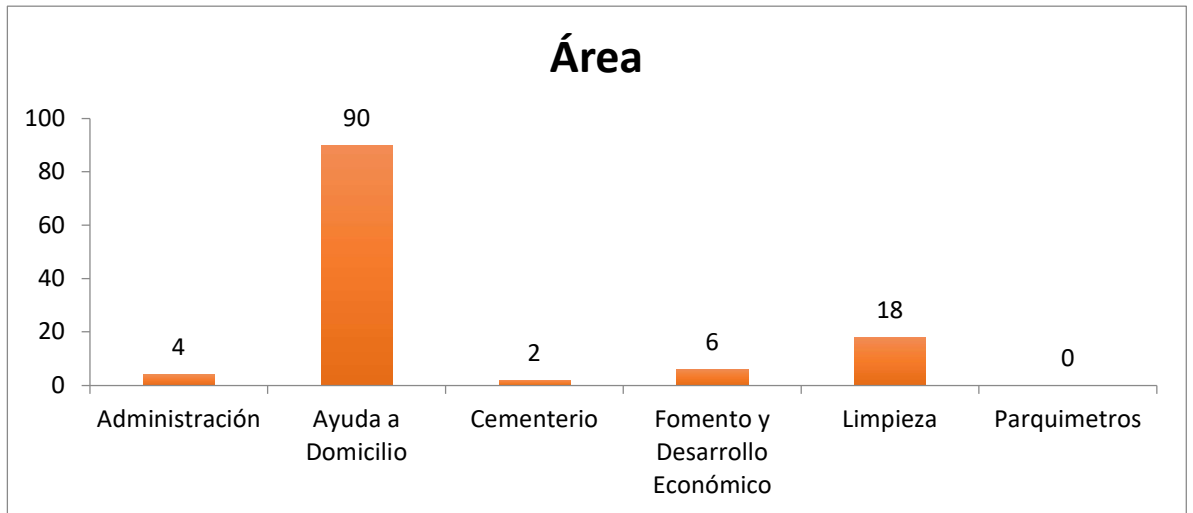
La Comisión de Igualdad acordó que los cuestionarios fueran clasificados por sexo, grupo de edades y área a la que pertenece.

### Distribución de participantes por Sexo



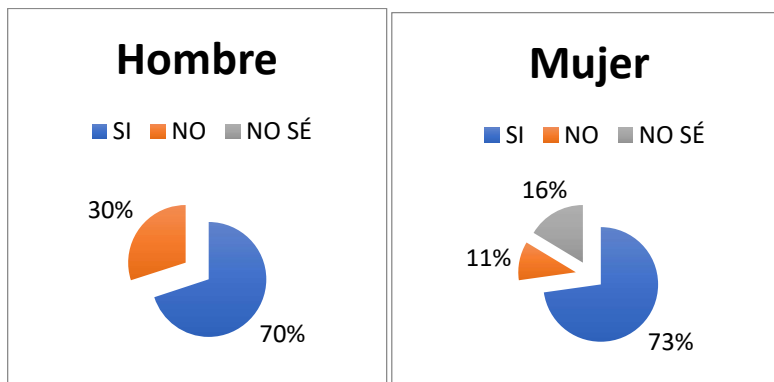
### Distribución de participantes por edad y sexo





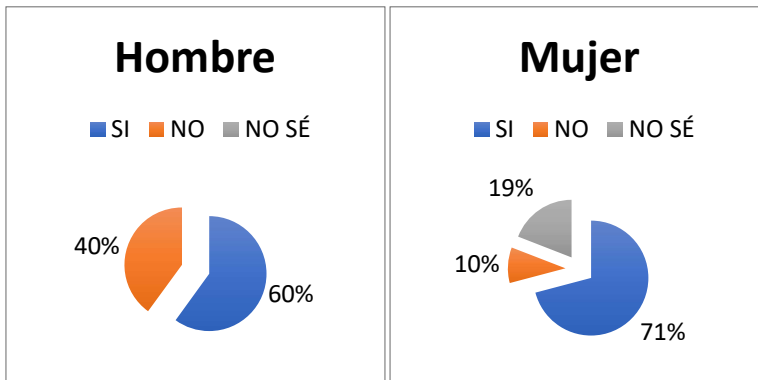
El área de administración corresponde a RRHH y adscritos.

### 1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en SODEPO?



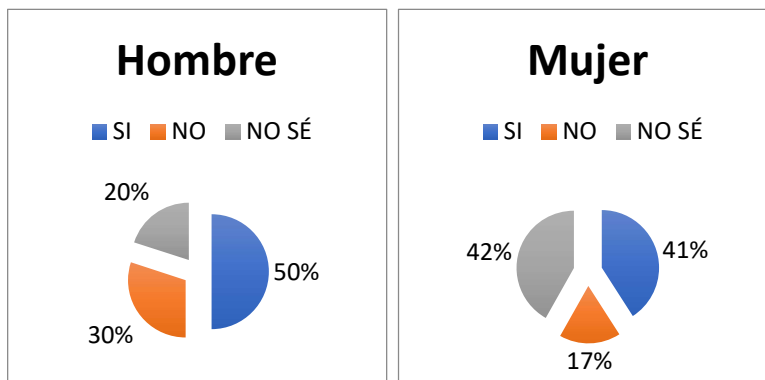
Como se observa en las gráficas el 70% de los hombres y el 73% de las mujeres opinan que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades. Es relevante este resultado ya que el restante 30% de la muestra no saben o no consideran que se tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Podemos apreciar diferentes percepciones en cuanto a aplicación de políticas de igualdad en **SODEPO**.

## 2.- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



A esta pregunta responden positivamente el 71% de las mujeres y el 60% de los hombres encuestados. Sin embargo, es destacable que el 40% de los hombres perciben que no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

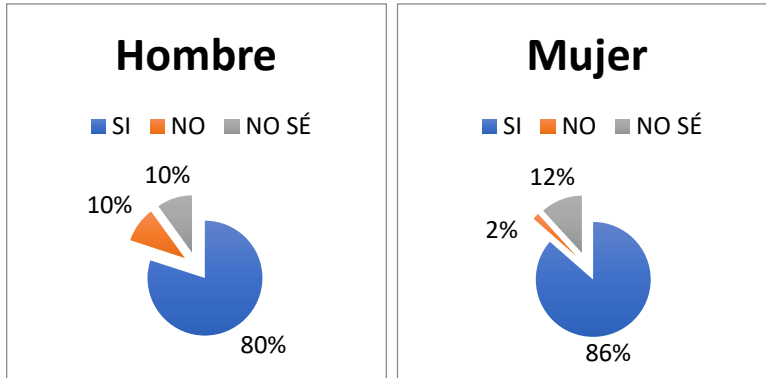
## 3.- ¿Se fomenta la contratación de mujeres en aquellas profesiones y categorías en las que son minoría?



Ante esta pregunta las respuestas son variadas en ambos sexos, el 41% de las mujeres encuestadas consideran que sí se fomenta la contratación de las mujeres en puestos donde se encuentran menos representadas.

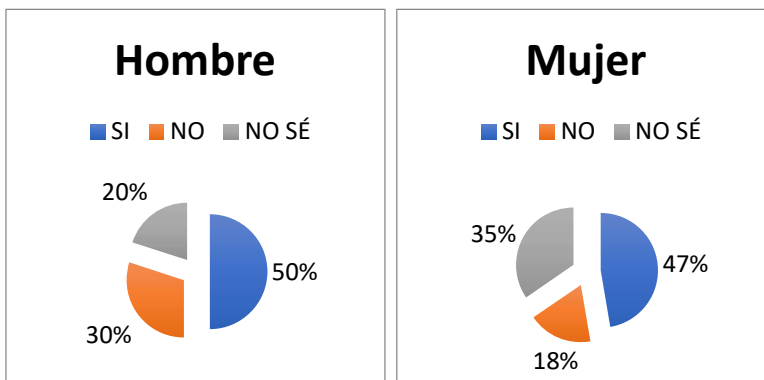
El 42% de las mujeres y el 20% de los hombres no saben responder a esta pregunta.

**4.- Cuando la empresa ofrece formación ¿Cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?**



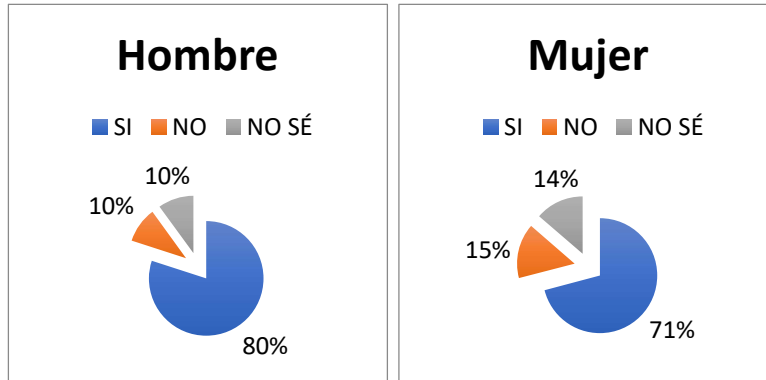
Al preguntar por la formación que se ofrecen a las trabajadoras y trabajadores, las respuestas en ambos sexos son positivas, afirman que tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación programada por **SODEPO**.

**5.- ¿Se establece una relación entre formación ofrecida por la empresa y promoción?**



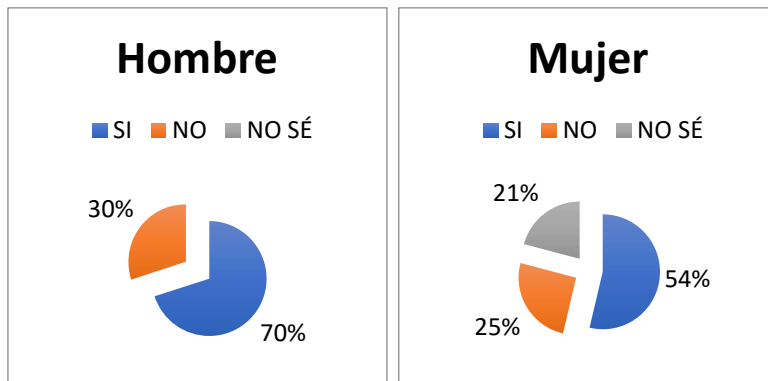
En esta pregunta las respuestas son parecidas entre mujeres y hombres, muestran que el 47% de las mujeres y el 50% de los hombres sí sabrían si existe una relación directa entre la formación que ha recibido y la promoción interna.

**6.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?**



Los datos que ofrece la encuesta realizada, el 80% de los hombres y el 71% de las mujeres encuestados consideran que los procesos de promoción se llevan a cabo de forma igualitaria, son datos muy positivos.

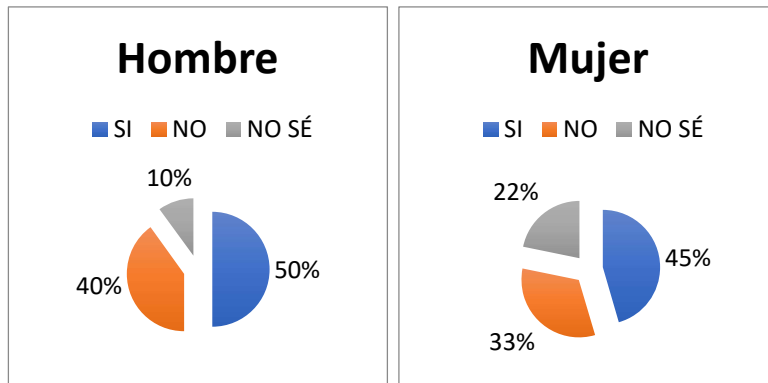
**7.- En su opinión ¿Se valoran solo las capacidades y/o requisitos necesarios para el puesto de trabajo?**



Ante esta pregunta podemos observar que las respuestas son diferentes entre mujeres y hombres, ya que el 46% de las mujeres no saben o no consideran que se valoren solo las capacidades y los requisitos para acceder a un puesto de trabajo dentro de la organización. El 70% de los hombres encuestados consideran que sí se valoran solo las capacidades y/o requisitos para el puesto.

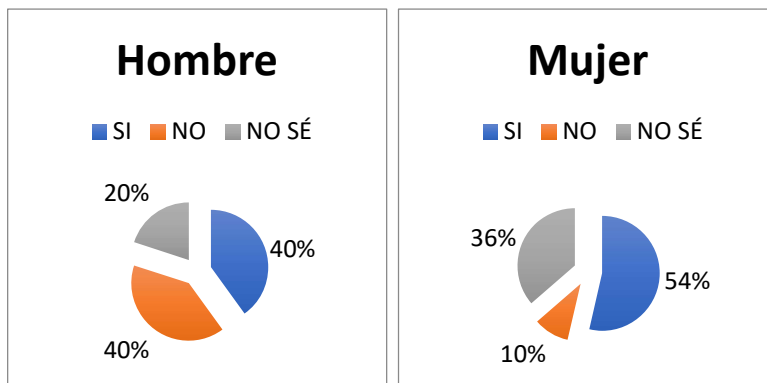


**8.- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?**



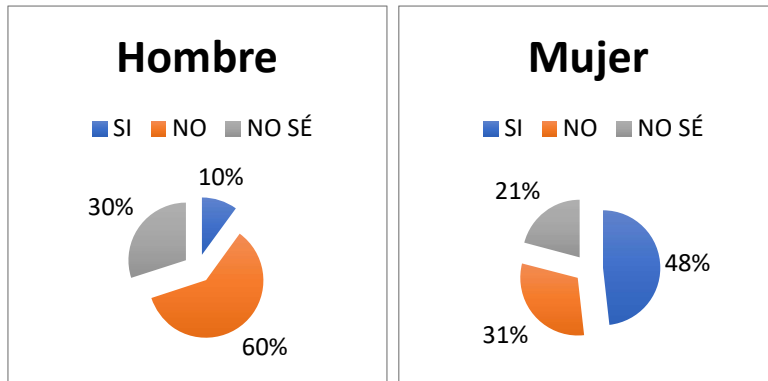
Al preguntar sobre las medidas de conciliación vemos como sólo el 45% de las mujeres encuestadas sí las conocen, y entre los hombres sólo las conocen el 50%. Aunque se hace uso de estas medidas, se puede afirmar que existe desconocimiento de las diferentes medidas de corresponsabilidad, algunas estipuladas legalmente y otras propuestas como iniciativa de la empresa.

**9.- ¿Utilizan por igual, hombres y mujeres, las medidas de conciliación?**



Cuando analizamos las gráficas de las respuestas ofrecidas por trabajadoras y trabajadores de **SODEPO** podemos ver diferentes opiniones, un 54% de las mujeres responden que el uso de estas medidas se hace de forma igualitaria y el otro 46% dice que no sabe o no es igualitario el uso de estas medidas. En las repuestas aportada por los hombres debemos destacar que un 40% de la muestra no creen que se utilicen las medidas de conciliación por igual.

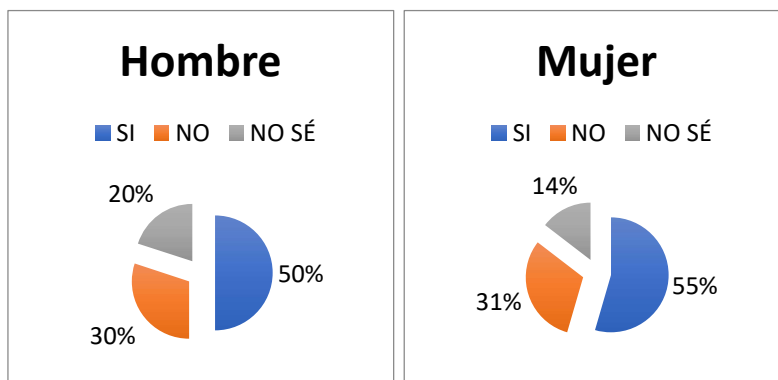
**10.- ¿Ofrece SODEPO medidas de conciliación de la vida familiar y personal que mejore las medidas establecidas por la legislación vigente y el Convenio Colectivo?**



Destacar que el 48% de las mujeres encuestas responde que SODEPO, como organización socialmente responsable, ha mejorado las medidas de conciliación establecidas por la legislación vigente y el Convenio Colectivo y solo el 10% de los hombres ha respondido positivamente.

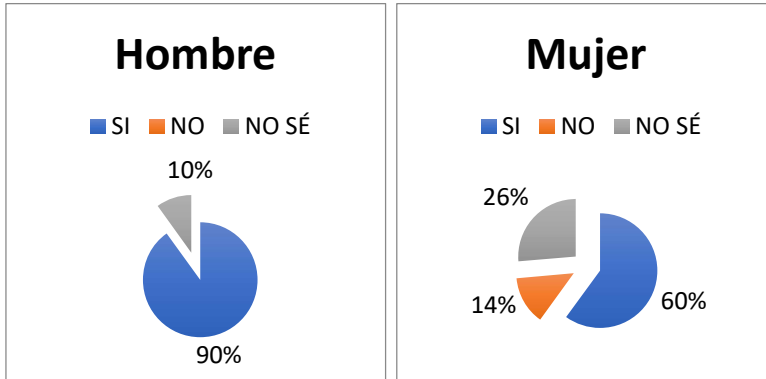
Es significativo que el 60% de los hombres encuestados ha contestado que SODEPO no ha mejorado las medidas de conciliación establecidas por la legislación vigente.

**11.- ¿Favorece la empresa el acceso por parte del personal a las medidas de conciliación familiar y personal?**



Es positivo observar que el 50% de los hombres y el 55% de las mujeres consideran que SODEPO si favorece la conciliación familiar y personal.

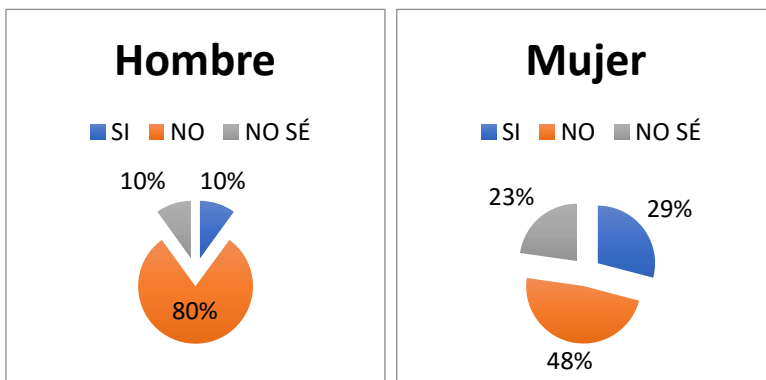
**12.- ¿Las mujeres embarazadas tienen la posibilidad de cambio o modificación de sus condiciones laborales (como reducción jornada, cambio de puesto de trabajo, etc.)?**



Ante esta pregunta podemos observar que el 60% de las mujeres y el 90% de los hombres responde que si tienen posibilidades de cambio de las condiciones laborales al estar embarazada o tener algún riesgo. El 26% de las mujeres encuestadas no sabrían responder si la empresa brinda esta posibilidad. Respuestas que coinciden con las necesidades individuales, aunque denotan falta de comunicación de las diferentes medidas que se ofrecen por parte de la empresa.

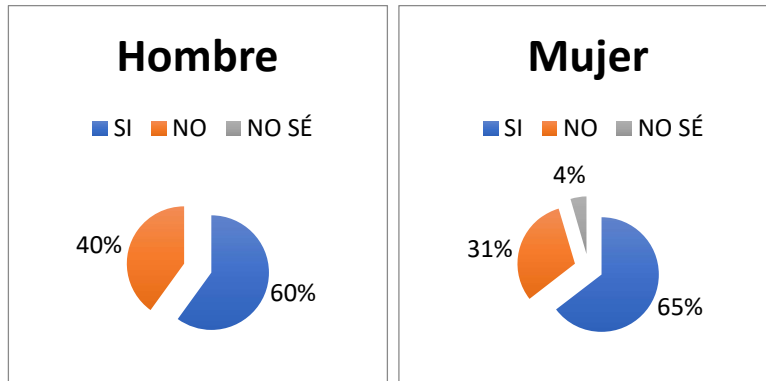
**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**13.- ¿Conoce la existencia de un protocolo de actuación por parte de la empresa en caso de acoso?**



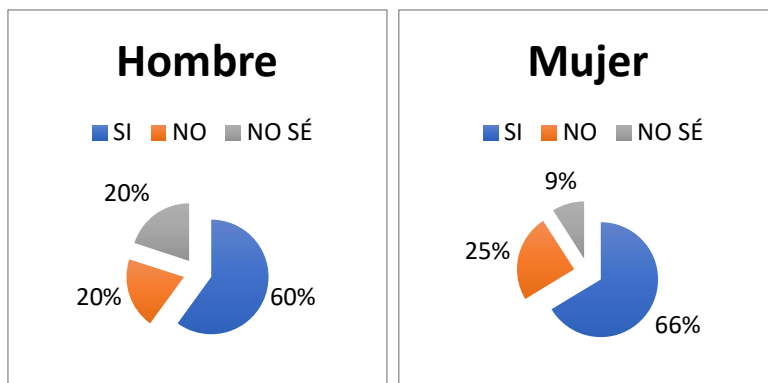
En el momento en que se realiza la encuesta, SODEPO cuenta con una guía para realizar el protocolo de acoso, pero no lo tenía implantado aún, lo que justifica que una amplia mayoría de las personas encuestadas diga no conocer su existencia.

**14.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?**



Ante esta pregunta podemos ver que un poco más de la mitad de la plantilla sabrían cómo actuar ante una situación de este tipo, aunque tenemos un 40% de hombres y un 31% de mujeres que no sabrían cómo actuar en caso de acoso.

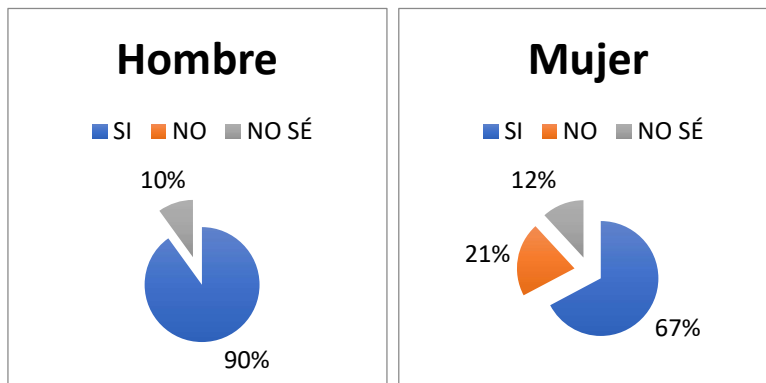
**15.- ¿Considera que existe en SODEPO un buen ambiente laboral entre sus trabajadores y trabajadoras?**



Al preguntarle a las personas sobre el ambiente laboral en **SODEPO** se observa que el 66% de las mujeres y el 60% de los hombres opinan que existe un buen ambiente laboral, este dato es significativo, pues es imprescindible para cualquier organización que el grado de satisfacción de su plantilla sea bueno.

También hay que destacar que existe un porcentaje del 20% de los hombres encuestados que tienen dudas o no sabrían responder.

## 16.- ¿Es necesario un Plan de Igualdad?



El 90% de los hombres consideran que es necesario un Plan de Igualdad y solo el 67% de las mujeres creen que es necesario.

Por otro lado, el 33% de las mujeres encuestadas no saben o no consideran que sea necesario. Con estos resultados, podemos ver que hay **cierto desconocimiento de la plantilla acerca de la finalidad de los planes de igualdad** y no hay que olvidar que son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, mediante ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

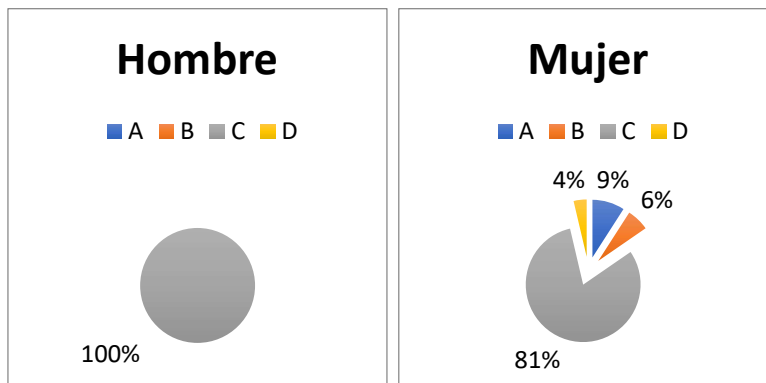
Recordemos que el Plan de Igualdad tiene por objeto:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El posterior Plan de Igualdad recogerá claramente los objetivos en materia de igualdad, las acciones para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del plan, el calendario de trabajo, la determinación de responsabilidades en la ejecución, así como los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos. Una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente. De igual modo, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del Plan de Igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

**17.- Indique qué entiende por medidas de conciliación entre la vida laboral y personal:**

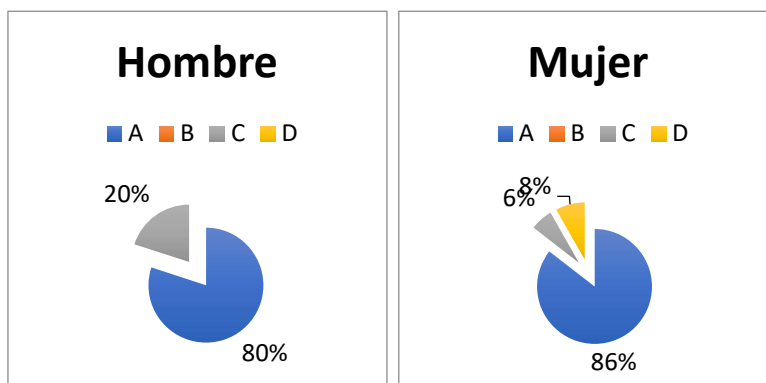
- **A.** Cambiar turnos (u horarios) para coincidir con el horario escolar.
- **B.** En esta empresa, y en mi puesto, no se puede conciliar.
- **C.** Establecer una organización flexible que permita a los/as trabajadores/as compatibilizar su trabajo con otras actividades o responsabilidades.
- **D.** Que den más días libres para cuidar a los/as hijos/as.



Ante esta pregunta una amplia mayoría marca la respuesta C, lo que denota conocimiento de qué es el término de conciliación.

**18.- La conciliación entre la vida laboral y personal es una necesidad para:**

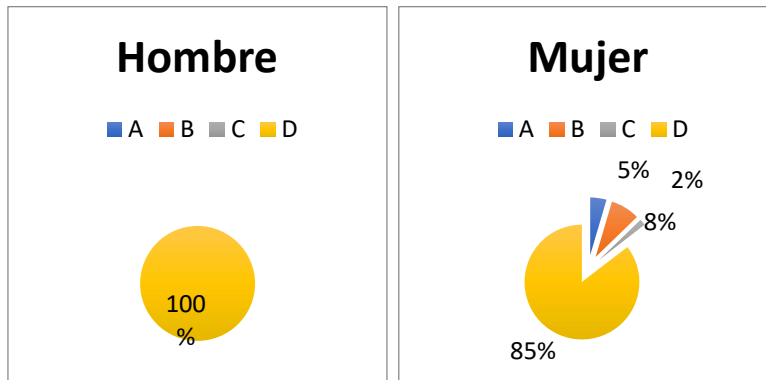
1. **A.** Cualquier persona.
2. **B.** Es una utopía que no se puede lograr.
3. **C.** Los padres y madres de hijos/as pequeños/as.
4. **D.** Las mujeres trabajadoras con hijos/as.



No deja lugar a duda que las personas encuestadas conocen que las medidas de conciliación pueden ser solicitadas por cualquier persona.

**19.- Elija de entre las siguientes opciones la que se corresponda, según usted, con el concepto**

1. **A. Lenguaje no sexista es no hablar mal de las mujeres.**
2. **B. Lenguaje no sexista es hacer una comunicación formal correcta en materia de género.**
3. **C. El lenguaje no sexista consiste en terminar todas las palabras en o/a.**
4. **D. Lenguaje no sexista es lograr con la comunicación verbal y no verbal la no discriminación por razón de sexo.**



El 100% de los hombres y el 85% de las mujeres encuestadas responde que el lenguaje no sexista es lograr con la comunicación verbal y no verbal la no discriminación por razón de sexo. Muestra responsabilidad y conocimiento por parte de la plantilla del correcto uso del lenguaje.

**20.- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

**Menos de 35 años**

- Promover el trabajo en equipo entre ambos sexos y no imponer la figura del auxiliar en la casa del usuario, independientemente que sea mujer y hombre, sino como un profesional independientemente sea del sexo que sea.
- Quitar los fines de semanas.
- Una mejor oportunidad de trabajo, de crecer como persona.
- Tener los mismos derechos.
- La contratación de más varones en la empresa, ya que es un grupo muy reducido. Y contratar a personal cualificado, ya que muchas personas no tienen ni experiencia ni ningún tipo de titulación, y luego a la hora de la verdad, eso se nota y se evita problemas la empresa.
- Que se dé un trato a todos por igual.
- En primer lugar, continuar con las medidas vigentes en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en SODEPO. Una medida favorable para la igualdad en la empresa sería la creación de una bolsa de trabajo donde hombres y mujeres tendrían las mismas oportunidades de acceso al puesto de trabajo.



- Que en los domicilios concienticen que los pueden atender tanto hombres como mujeres, y ejercer así todo el mundo.

### **De 35 a 55 años**

- Seguir apoyando estas medidas para que se cumplan y todos tengamos los mismos derechos.
- Mejoras a nivel de conciliación familiar.
- Se tendría que analizar cada departamento.
- Contratar más hombres en Ayuda a Domicilio y Limpieza de Colegios.
- Pensar más en nuestro trabajo y que lo valoren más.
- Hacer tanto mujer y hombre el mismo trabajo.
- Que no se tenga en cuenta el sexo de la persona, a la hora de ofrecer un puesto de trabajo.
- Priorizar formación y experiencia.
- Que todos fuéramos iguales.
- Contratos por igual.
- Lo más importante es tener conciliación familiar, puesto que tengo una niña menor y me la dejo sola por la tarde de lunes a miércoles ya que mi horario es de 20:00 a 21:50. Para mí sería muy importante tener conciliación familiar.
- El mismo salario y mismos puestos a desempeñar para todos.
- De qué sirve la encuesta si no la van a tener en cuenta, meras formalidades que después no se cumplen, ni conciliación familiar, ni adaptación al puesto de trabajo, ni nada, somos mulos de carga para las familias y las chachas, no valoran nuestros conocimientos.
- Fomentar la formación en igualdad de género en todos los niveles jerárquicos.
- Ofrecer formación continua para el reciclaje y adquisición de nuevas competencias profesionales a todo el personal.
- En caso de no existir, igualdad salarial y de conciliación.
- Equiparar a hombres y mujeres por igual.
- Que el trabajo a realizar sea por igual para ambos.
- Turno de trabajo de mañana o tarde y no estar todo el día trabajando.
- Contratar a más profesionales hombres.
- Sobre todo, igualdad.
- Ya la hay, lo que no la hay es en el puesto de trabajo ya que los usuarios sí que exigen más a las mujeres en las tareas del hogar que a los hombres, por el mero hecho de ser mujeres.
- Que nos trataran por igual y darnos las mismas oportunidades
- Sancionar al usuario que no permita la entrada al auxiliar por ese motivo.
- Que tengamos el mismo salario, que tengamos horarios flexibles para estar con la familia.
- Creo que tienen las mismas posibilidades.
- Contratar tanto a hombres como a mujeres por su preparación, no por su género.
- Que tengan los mismos derechos todos.

- Creo que en la empresa lo están haciendo bien.
- Que regulen los sueldos, que hombres y mujeres cobremos por igual.
- Ver si es proporcional las contrataciones con los demandantes de empleo de ambos géneros en cada sector.
- Tratarnos a todos por igual
- Creo que las medidas que tienen son las correctas.
- Explicar a los usuarios que lo mismo trabaja un hombre que una mujer.
- Que los casos más complicados de usuarios hombres que se le den a compañeros hombres.
- Incentivar a hombres y mujeres para que desempeñen cualquier tipo de puesto en la empresa, limpieza solo hay mujeres, sepultureros solo hay hombres, control parquímetros solo hay hombres, por dar unos ejemplos.
- Yo creo que por parte de la empresa no hay problema, lo mejor está en los familiares de los usuarios, un cordial saludo gracias.
- Hacer que, en todos los sectores de la empresa, ya sea áreas cualificadas como no cualificadas, hubiera las mismas oportunidades de acceder a puestos tanto para el hombre como para la mujer.
- Debería tener más empatía con el trabajador/a.
- Todos y todas tenemos las mismas oportunidades.
- Promover que Ayuda a Domicilio es un trabajo tanto para hombres como para mujeres.
- Establecer un programa de conciliación laboral y familiar.
- Todos el mismo trato sea del puesto que desempeñe.
- Seguir adoptando medidas que igualen tanto a mujeres como hombres.
- Continuar con las políticas de igualdad de trato de mujeres y hombre implantadas.
- Carteles, publicidad.
- Lo mismo hombres y mujeres que tengan los mismos derechos para trabajar.
- Que los hombres tengan las mismas oportunidades en el servicio de ayuda a domicilio. Es indignante ver hombres que quieren trabajar y no puedan con la excusa del ya se llamará cuando haya trabajo, y al día siguiente se contrata a una mujer. Para denunciar.
- Mayor número de contrataciones masculinas para los servicios de ayuda a domicilio y limpieza.

### **Más de 55 años**

- Dar formación en igualdad de oportunidades y de género a toda la plantilla.
- Desde mi experiencia se está cumpliendo a día de hoy.
- Ofrecer el puesto de trabajo a las personas capacitadas para ello, sea hombre o mujer.
- Acciones formativas en igualdad.
- Contratar más hombres en Ayuda a Domicilio y Limpieza de colegios.
- Dar más información sobre el puesto de trabajo, los derechos y deberes.
- Facilitar el acceso y formación entre sus trabajadores.

- Según mis respuestas anteriores creo que la empresa está actuando correctamente.
- Que todos seamos iguales.
- Las que la empresa vea conveniente siempre que entre hombre y mujer no haya diferencias de ningún tipo.
- Contratar a más hombres, ya que hay mayoría de mujeres con bastante diferencia.
- Si contesto no va a servir para nada.
- Conciliación.
- Información y formación.
- No tengo conocimientos para tratar ese tema.
- Las mismas posibilidades según su preparación y conocimientos académicos con relación al puesto de trabajo, sin discriminar por edad y sexo.
- En el trabajo que yo realizo en la empresa estamos más mujeres que hombres, no sé si el motivo es que la empresa no los contrata o que a los hombres no les interesa este trabajo por considerarlo un trabajo exclusivo de mujeres.
- Hacer turnos de mañana y tarde.
- Turnos de trabajo.
- Realizar las mismas tareas sin diferencia de género.
- Que los hombres y mujeres hagan las mismas tareas con los usuarios.
- Que se adapte a mi vida familiar puesto que tengo familiares a mi cargo.
- Equiparar sueldos, pero a nivel general.
- Enviar a hombres con hombres, ya que hay dependientes que no toleran la presencia de ellos para mujeres dependientes.

### 3. CONCLUSIONES FINALES. OPORTUNIDADES Y ÁREAS DE MEJORA

Una vez recopilados los datos de la empresa se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, y para ello hemos utilizado varias herramientas:



A continuación, hacemos un resumen de las conclusiones distribuidas en función de los diferentes ejes de intervención estudiados:

#### **Condiciones laborales.**

Nos encontramos ante una organización no equilibrada en cuanto a número de mujeres y hombres que conforman la plantilla.

#### **Acceso a la organización**

Existe un procedimiento de selección e incorporación de personal que brinda una serie de pautas para realizar la contratación objetiva. La política, para ocupar las vacantes, se basa en un principio fundamental: los puestos se cubren según la idoneidad del/a candidato/a, pero debe incluir, además, la perspectiva de género y el principio de igualdad y de no discriminación.

En general, en las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo. La inclusión laboral comienza en la redacción de ofertas de empleo con la utilización de un lenguaje no sexista. El uso de un determinado lenguaje puede desalentar a personas que se sientan poco representadas en la oferta para aplicar a un puesto, incluso estando suficientemente cualificadas. Un claro ejemplo de la importancia del lenguaje inclusivo es el uso generalizado del masculino en la redacción. Pero no solo eso: determinadas expresiones utilizadas habitualmente en la búsqueda de candidatos/as, transmiten que hay capacidades y habilidades innatas que pueden generar estereotipos e intimidar a posibles aspirantes de grupos infrarrepresentados.

Por último, el equipo de selección no está formado en perspectiva de género.

## **Formación interna y/o continua**

No existe discriminación en relación a la participación en la formación.

Se incorpora la igualdad como un objetivo de la formación, aunque no se han realizado formaciones de igualdad de género a la plantilla antes de comenzar con la implantación del Plan de Igualdad, solo la formación impartida a la Comisión Negociadora de Igualdad y la sensibilización a la plantilla.

## **Tiempo de trabajo y corresponsabilidad**

La plantilla ha valorado este tipo de medidas como muy importantes, sobre todo han insistido en la posibilidad de establecer una organización flexible que permita a los/as trabajadores/as compatibilizar su trabajo con otras actividades o responsabilidades.

Se han utilizado medidas de conciliación específicas elaboradas por la empresa al margen de las que propone la legislación vigente y el Convenio colectivo. No se dispone de un proceso para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa.

Normalmente son las mujeres las que más utilizan estas medidas.

## **Seguridad y Salud laboral**

Dentro de las condiciones de trabajo debemos valorar la salud laboral en SODEPO:

- Tiene establecido un sistema de prevención de riesgos que cuenta con los medios adecuados para el alcance de sus fines.
- Integra la actividad preventiva en todos los niveles y actividades de la misma.
- Para los puestos ocupados por mujeres embarazadas o en periodo de lactancia se hace un estudio específico de riesgos por parte de del Servicio de Prevención.
- Fomenta una cultura preventiva y promueve actuaciones que no se limiten a la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.
- Desarrolla actividades de formación e información dirigidas a tener un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo, y de las medidas de prevención consecuentes.
- Fomenta la consulta y la participación de las trabajadoras y trabajadores en la gestión de la prevención de los riesgos laborales.
- Perfecciona de manera continuada las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, a fin de propiciar la mejora constante de los niveles de seguridad, salud y bienestar de sus trabajadores/as.
- Facilita anualmente a sus trabajadores/as la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico específico acorde a su puesto de trabajo.

### **Mujeres en situación de exclusión**

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con la exclusión y la violencia de género, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

En Sodepo no existe ningún plan estructurado o aprobado de medidas concretas para mujeres en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión, si bien la empresa aplica medidas concretas ante situaciones planteadas por las personas afectadas o en una situación social de la trabajadora o trabajador: amplía jornadas parciales, anticipa nóminas pagaderas a lo largo de diversos meses, cambio de turnos para posibilitar el cuidado de familiares mayores dependientes, etc.

No se incluyen medidas específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

### **Prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Existe un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo que está en fase de implantación, se ha procedido, tras haber sido consensuado y firmado por empresa y representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, a su difusión a toda la plantilla (en concreto desde el día 30 de junio lo conoce toda la plantilla), y será difundido mensualmente para recuerdo y conocimiento de las nuevas incorporaciones de a la plantilla. En concreto se ha diseñado un tríptico, se han simplificado en Word y editables los anexos para acogerse al protocolo y se ha enviado el protocolo completo firmado a toda la plantilla.

Hasta el momento no se ha reportado ninguna situación de Acoso sexual o por razón de sexo aplicando el procedimiento, si bien sí ha habido varias actuaciones en protección de las trabajadoras que se sospechaba lo sufrían en el seno de las familias atendidas, por parte de usuarios/as y/o familiares. La preocupación ante el acoso en Sodepo no es sólo una cuestión de acoso entre compañeros/as (que hasta el momento no se han registrado) sino entre trabajadoras/es y usuarios/as del servicio, donde sí hemos podido observar más situaciones de riesgo.

### **Comunicación no sexista**

Aunque se utilizan varios de canales de comunicación, lo primero que hay que establecer en este apartado, es que SODEPO dispone de un plan de comunicación.

Se ha detectado el uso sexista del lenguaje en diversos documentos internos y externos, aunque escasos. Se recomiendan algunas modificaciones en el uso del lenguaje para visibilizar el papel de mujeres y hombres en el mercado laboral.

En relación con las características de SODEPO que constituyen **FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES** para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, cabe destacar:

- Existe una comisión para impulsar y seguir la política de gestión ética basada en la igualdad de oportunidades.
- Se reconocen las contribuciones que las personas aportan a la entidad, sin ninguna discriminación.
- La organización incorpora nuevos valores, como el liderazgo centrado en las personas, la inteligencia emocional, la flexibilidad organizativa, el trabajo en equipo, la codirección, etc.
- Se procede a la selección y se hace un seguimiento del proceso para asegurar que no haya ningún tipo de discriminación por razón de género.
- Se forma a las personas dentro de la organización para evitar que en sus diferentes estadios en el paso por la organización – reclutamiento, selección, formación, valoración de puestos de trabajo, promoción – haya discriminación por razón de género.
- Se contabiliza periódicamente el número de hombres y mujeres por cargos profesionales y, en caso de diferencias significativas, se analizan las causas y se toman medidas para resolverlo.
- Existe una cultura organizativa que facilita la comunicación entre el personal independientemente de sus responsabilidades y evita conductas de acoso sexual o por razón de género.
- Existen unos criterios concretos para identificar el acoso sexual o por razón de género conocidos por todo el personal y vinculados directamente a la dirección.
- Se planifican itinerarios profesionales independientemente del sexo.
- La RLT (Representación Legal de los Trabajadores/as) juega un papel fundamental en el buen funcionamiento de **SODEPO**, mantiene una comunicación fluida y transparente.
- Se ha definido y difundido un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, además de otros protocolos frente a las agresiones de los y las profesionales.
- La utilización y redacción de las ofertas de empleo y documentación interna con un lenguaje no sexista.
- La Comisión Negociadora está formada en sensibilización de igualdad de oportunidades.
- Los puestos de responsabilidad y capacidad de decisión están ocupados mayoritariamente por mujeres.



Respecto a los **INDICADORES DE MEJORA** cabe destacar los siguientes:

- No se hacen campañas o se propone algún tipo de incentivo para sensibilizar a las mujeres a la promoción.
- Se ha formalizado un procedimiento y actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero no se ha sensibilizado sobre la problemática.
- Las medidas de conciliación son utilizadas en mayor medida por mujeres. En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades familiares y cuidado de personas dependientes.
- No se realizan acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades.
- No existe documentación de uso interno con las normas que se deben tener en cuenta en la organización, por lo que respecta al lenguaje no sexista y no se sensibiliza de ello al personal.
- No dispone de un Plan de Formación definido ni evaluación de la eficacia de este.
- En la estructura organizativa de la empresa, las trabajadoras y los trabajadores se concentran en puestos de trabajo determinados, lo que evidencia la segregación ocupacional de la organización.
- Aunque existe un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo ya en vigor, no se ha sensibilizado sobre la problemática, si bien sí ha habido difusión (tríptico) de la existencia de dicho protocolo y el procedimiento para su activación a toda la plantilla.
- No se han realizado acciones formativas de *sensibilización en igualdad de oportunidades* para la plantilla, si bien se ha añadido a la planificación formativa para el presente ejercicio (2021), a través de la formación bonificada, junto a cursos sobre *perspectiva de género* y curso sobre *la utilización del lenguaje no sexista en la comunicación oral y en la redacción de todo el material escrito a que obliga el procedimiento administrativo* dirigido a toda la plantilla de oficinas (técnicos/as y administrativos/as), así como a las personas que componen la Comisión de Igualdad por parte del Comité de Empresa.
- Hay que informar a la totalidad de la plantilla de cada una de las actuaciones que tienen lugar en la organización potenciando los canales de comunicación implantados. Con fecha 8 de julio, la empresa remite a toda la plantilla información detallada sobre el proceso de elaboración de un Plan de Igualdad y toda la información sobre qué es un plan de igualdad y los objetivos y fines que persigue en nuestra empresa.



## 4. ORIENTACIONES Y PAUTAS

**SODEPO**, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, puede continuar fortaleciendo la igualdad en la organización mediante el diseño e implantación del Plan de Igualdad, que tome en consideración los siguientes objetivos y líneas de actuación:

Dado que no contamos con una plantilla equilibrada, se recomienda:

- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran los hombres para el acceso a la empresa y establecer mecanismos para su incorporación.
- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de selección.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Seguridad y Salud Laboral.

- Trasladar al Servicio de Prevención Ajeno, que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.
- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.
- Desarrollar acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo, así como la difusión y comunicación de estos.
- Definir procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones.

Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

- Incluir la Igualdad como valor empresarial en sus políticas de RRHH.
- Difundir de las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Limitar la negociación individual de salarios.
- Mejorar las medidas de conciliación e informar de la implantación de estas.
- Implantar un Plan de Conciliación para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

#### **En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo**

- Aun existiendo un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, se deben difundir e informar así de estos mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones a toda la plantilla.
- Se recomienda la actualización del protocolo para incluir algunos puntos de mejora.
- Desarrollando acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Implantar procedimientos que puedan prevenir y erradicar la violencia de género, así como los mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones.

En este Plan de Igualdad vamos a calendarizar los seguimientos y evaluaciones anuales pertinentes a través de la Comisión Negociadora. Esto es fundamental para la evaluación de las distintas acciones, además de priorizar los objetivos y medidas urgentes y dotando con presupuesto, siempre que fuera necesario.

La Comisión de Igualdad valida el Informe de Diagnóstico de Género realizado en **SODEPO** y utilizará cada uno de los indicadores de mejoras y las recomendaciones para diseñar e implementar del **I PLAN DE IGUALDAD DE SODEPO**.

Y para que conste en acta, la Comisión de Igualdad firma el presente informe con fecha 30 de Septiembre de 2021.

Fdo. María Felipa Sánchez Molina.  
Técnica Medio Nivel II

Fdo. María del Carmen Estepa Maireles  
CSIF

Fdo. Nuria Bascón Carvajal.  
CC.OO

Fdo. María del Rosario Belmont Jáuregui.  
CSIF

Fdo. Manuel Baena Pedraza.  
Gerente

Fdo. Rosario Afán Gimber.  
Técnica Superior Nivel I

## 5. MARCO JURIDICO APLICABLE

El compromiso formal de los poderes públicos con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se viene materializando en la práctica desde que, en 1951, se aprobase *el Convenio Internacional sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por la Realización de Trabajos de Igual Valor*. Momento a partir del cual se han concentrado los mayores esfuerzos de las Políticas de Igualdad en el ámbito europeo, estatal y autonómico.



El avance en el conocimiento de las desigualdades de género ha ido dando forma a un nuevo marco normativo que obliga a los poderes públicos a seguir profundizando en el diagnóstico del entorno laboral de las organizaciones, así como a desarrollar medidas encaminadas a la eliminación de las desigualdades existentes. De esta forma, la responsabilidad de las empresas no se limita a la integración del Principio de Igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio. Nos encontramos pues, ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la gestión de los recursos humanos. Así, el Principio de Igualdad debe erigirse como principio transversal de actuación: en el acceso al empleo y la selección de personal, en la promoción y el desarrollo de carrera, en el campo de la protección social, en las políticas de conciliación de la vida profesional y personal, en la salud y la seguridad en el entorno laboral, entre otros. En este marco, los Planes de Igualdad se configuran como la principal herramienta para articular una intervención integral planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente.

En este nuevo marco legislativo se desarrolla este **I PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SODEPO**. Nuestra experiencia ha demostrado que los desarrollos legislativos son condiciones necesarias, aunque no suficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Es necesario además adoptar estrategias activas que fomenten cambios a largo y medio plazo en la cultura y las formas de organización del mercado laboral, con actuaciones orientadas a la erradicación de los factores que están en la base de las desigualdades que se pretende combatir. Por ello, este Plan de Igualdad trata de ir más allá de lo dispuesto en la legislación que se resume a continuación.



**NOTA:** Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

## ÁMBITO INTERNACIONAL



### Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

### Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

### Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- **Convenio 100 (1.951):** Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- **Convenio 111 (1.958):** Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- **Convenio 156 (1.981):** Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

### Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo

### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)**

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

### **Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General**

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

### **Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995**

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada. Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

### **Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)**

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras.



La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

### Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de Mayo de 2011

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de Agosto de 2014.

## ÁMBITO EUROPEO



### Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

### Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

### Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad

entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

#### Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

#### Directivas de la Unión Europea

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1.975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1.976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1.978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.

- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1.986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1.997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998.

### Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

## ÁMBITO NACIONAL

### Constitución Española 1978

**Artículo 14:** "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

**Artículo 9.2.:** "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

**Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo).  
Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre**

**Artículo 4:** las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

**Artículo 17:** declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

**Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral**

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

**LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género  
Revisión vigente desde el 5 de agosto de 2018**

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**  
**Revisión vigente desde el 7 de marzo de 2019**

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación. En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto “Principio de igualdad en el empleo público”) a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

➤ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

➤ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.**

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

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

➤ **Discriminación directa e indirecta, Art. 6.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

➤ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

➤ **Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

➤ **Indemnidad frente a represalias, Art.9.**

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

➤ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

➤ **Acciones positivas, Art.11.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

➤ **Tutela judicial efectiva, Art.12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

➤ **Prueba, Art.13.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

➤ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

➤ **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44**

- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.**

El presente real decreto tiene por objeto la regulación del registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su inscripción y depósito.

Ha sido modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

**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**

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.



**Artículo 1:** Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

**Artículo 2:** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

**Artículo 3:** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

**Artículo 4:** Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 5:** Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

**Artículo 6:** Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

**Artículo 7:** Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Se modifican los siguientes conceptos:

- La "*prestación por maternidad*" y "*paternidad*" cambia su denominación por "*prestación por nacimiento y cuidado del menor*".
- El "permiso de lactancia" se sustituye por "*corresponsabilidad en el cuidado del lactante*."

**Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.**

Buscando dar respuesta a las necesidades de protección de las víctimas de violencia de género en un contexto de situación de pandemia, este Real Decreto-ley adopta una serie de medidas destinadas al mantenimiento y adaptación de los servicios de asistencia integral y protección, estableciendo medidas organizativas para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios destinados a su protección, así como la adaptación de las modalidades de prestación de los mismos a las circunstancias excepcionales a las que se ve sometida la ciudadanía durante estos días.

**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**

Este RD tiene su origen, según su exposición de motivos, en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En dicha norma se introduce la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran un plan de igualdad, estableciendo un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Se articula en torno a cuatro capítulos. En el primero se determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad; en el II se regula el mecanismo negociador que lleva a la elaboración del plan; en el III se especifica el contenido que debe tener dicho plan, y en el capítulo IV la obligación del registro.

**Este Real Decreto entra en vigor en tres meses desde su publicación, es decir, el 14 de enero de 2021.**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Registro salarial:** Reafirma que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla para identificar si hay diferencias entre lo que perciben dos personas que realizan trabajos de igual valor por razón de sexo, algo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Auditoría Retributiva:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. En ella, sí o sí, tendrán que valorar los puestos de trabajo (tareas, retribución y sistema de promoción) y diseñar un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

Este Real Decreto entra en vigor en seis meses desde la fecha de su publicación, esto es, el 14 de abril de 2021. A partir de este plazo, el Ejecutivo se da otros seis para aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

## ÁMBITO AUTONÓMICO

La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En su artículo 32, dispone esta obligatoriedad para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales: "(...) establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (...) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años".

**Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.**

En resumen, la presente ley, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

La ley se adecua a los principios de necesidad y eficacia, justificándose su elaboración por razón de interés general, en desarrollo de la competencia exclusiva en materia de políticas de género que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía en virtud del artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. A este respecto, se basa en una identificación clara de los fines perseguidos en la medida en que avanza en el desarrollo normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía.

**Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género (IMHA).**

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la responsabilidad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

**Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género**

La persistencia de la violencia de género como principal atentado a los derechos humanos de las mujeres obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Es igualmente novedosa la redacción del artículo 3, donde, siguiendo las recomendaciones del Convenio de Estambul, que distingue entre las formas de violencia y los modos de la misma, se profundiza en el concepto de violencia de género, diferenciando entre la naturaleza del perjuicio causado a las víctimas, el modus operandi de la misma y la forma de agredir a través de los actos que concretan dicha violencia. Por ello, y desde los postulados de las nuevas ciencias jurídico-sociales que exigen un enfoque integral, multidisciplinar e Inter seccional en el tratamiento de la violencia de género, se especifican en la presente Ley cuatro formas de dicha violencia: la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual. Respecto a la identificación de los actos con los que se ejerce la violencia, no solo se circunscribe a la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de que exista o no convivencia entre ellos, sino que también se hace extensiva a los siguientes: el feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciber violencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el mencionado artículo.

### I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).

Este I Plan Estratégico tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma

El 26 de junio de 2019, el Consejo de Gobierno aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026 (BOJA de 2 de julio de 2019). En su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En el momento actual, este Plan Estratégico debe poner el foco en los distintos ámbitos en los que resulta necesario actuar de una manera global y estructurada que esté guiada por la aplicación de los principios rectores del mismo, a fin de trabajar por el objetivo general de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma. El Plan Estratégico partirá de un análisis de la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, para conocer las necesidades que aún no están cubiertas, las problemática por resolver y los retos a conseguir para la igualdad. Con éste análisis podrán determinarse los objetivos y directrices de actuación así como las áreas necesarias de intervención, las líneas estratégicas, los principios y ejes de intervención para su desarrollo en el actual contexto normativo.

## 6. GLOSARIO DE TERMINOS CLAVES

### A

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye *acoso sexual* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

### C

- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

## D

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

## E

- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

## I

- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).



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

## P

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad:** 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 objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## T

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

## V

- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.

# ANEXOS

## ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE SODEPO



### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MANUEL BAENA PEDRAZA con DNI 30.461.019A en representación de la Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil, S.L. (Sodepo S.L.), con CIF B14611909 ubicada en C/ Plaza alcalde Manuel García Cejas número 1, "Ed. El Carmen", 14500, Puente Genil (Córdoba), en calidad de representante legal.

Declara su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndolo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio, que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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. Será de aplicación también, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y establece la obligatoriedad igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.*

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, que supondrá una serie de mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en **SODEPO** y por extensión, en el conjunto de la sociedad. De igual modo, y bajo el compromiso con la Responsabilidad Social que la Empresa tiene asumido, son varias las acciones recogidas en este contexto que tratarán de identificar, para más adelante actuar, si fuera necesario, contra las posibles brechas identificadas que pudieran existir entre las trabajadoras y trabajadores de la Organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la *Ley Orgánica 3/2007* para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.


Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas proveedoras y entorno social en general, animando a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.



En Puente Genil, a 10 de febrero de 2021  
Fdo. MANUEL BAENA PEDRAZA- GERENTE

Plaza alcalde Manuel García Cejas, 1 - TEL: 957 60 80 16 - 14500 PUENTE GENIL (Córdoba) - B14611909

## ANEXO II: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SODEPO

  
Sociedad de Desarrollo de Puente Genil S.L.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD SODEPO**

En las instalaciones de Sociedad para el Desarrollo de Puente Genil, S.L. (en adelante **SODEPO**) con CIF B14611909, ubicada en plaza alcalde Manuel García Cejas s/n 14500, Puente Genil (Córdoba), reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- Manuel Baena Pedraza, 30461019A, Gerente

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- María Felipa Sánchez Molina, 30971200K, Técnico Medio N. II

Nombre, apellidos, DNI y cargo:

- Rosario Afán Gimber, 30540196Z, Técnico Superior Nivel I

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

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- María del Rosario Belmont Jauregui, 34021950M, Auxiliar Ayuda Domicilio (SCIF)

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- Nuria Bascón Carvajal, 80143817H, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CCOO)

Nombre, apellidos, DNI y cargo (Indicar sindicato al que pertenece):

- María del Carmen Estepa Maireles, 25339893B, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CSIF)

Incluir si hay alguna otra persona presente durante la reunión (consultora externa, dirección, departamento jurídico, personal de RRHH).

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

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

Plaza alcalde Manuel García Cejas, 1 – Tlf. 957 60 80 16 – 14500 PUENTE GENIL (Córdoba) – B14611909

La Dirección **SODEPO** habilitará los medios necesarios para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión Negociadora, comenzando por crear una dirección de correo electrónico [plondeigualdad@sodepo.es](mailto:plondeigualdad@sodepo.es) que permita la comunicación directa.

**1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.**

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

*En representación de la empresa por:*

- Manuel Baena Pedraza, 30461019A, Gerente
- María Felipa Sánchez Molina, 30971200K, Técnico Medio N. II
- Rosario Afán Gimber, 30540196Z, Técnico Superior Nivel I

*En representación de la plantilla por:*

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

- María del Rosario Belmont Jauregui, 34021950M, Auxiliar Ayuda Domicilio (SCIF)
- Nuria Bascón Carvajal, 80143817H, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CCOO)
- María del Carmen Estepa Maireles, 25339893B, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (CSIF)

**2. Funciones de la Comisión Negociadora.**

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

- ➔ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ➔ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ➔ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ➔ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ➔ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ➔ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ➔ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ➔ Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su



registro, depósito y publicación. En este punto, ante la amplitud de la norma, podemos concretar competencias como:

- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para la implantación del Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.
- La elaboración de propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación, de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la realización o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del P.I.
- El asesoramiento, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Elaboración de una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a María Felipa Sánchez Molina y Secretario/a Rosario Afán Gimber. Estos nombramientos cumplirán un periodo de un año.

**Serán funciones de la Presidencia:**

- a) La representación de la Comisión de Igualdad y dirigir su actividad.
- b) Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- c) Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

**Serán funciones de la Secretaría:**

- a) Levantar acta de cada reunión.
- b) Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- c) Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad.
- d) Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión. Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento de personas expertas según la materia. Podrán participar con voz pero sin voto.

**3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse cada dos semanas y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

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

La duración máxima de cada reunión será de 2 h.



Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Para la negociación del Plan de Igualdad de HSJG se celebrarán las necesarias y de acuerdo con el calendario de negociación que se apruebe entre las partes.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

### 3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

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

### 3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, comprometiéndose expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la *Ley orgánica 3/2018*.

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

**3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

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

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

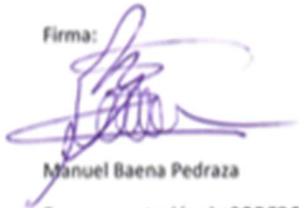
En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

**3.5. Otras disposiciones.**

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:40 horas del día 19 de abril de 2021.

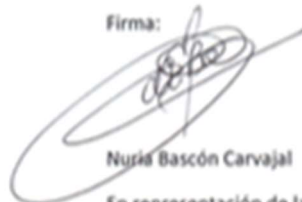
Firma:



Manuel Baena Pedraza

En representación de SODEPO

Firma:



Nuria Bascón Carvajal

En representación de la RLT

Plaza Alcalde Manuel García Cejlas, 1 - Tlf. 957 60 80 16 - 14500 PUENTE GENIL (Córdoba) - 814611909

## ANEXO III: CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA PARA EL DIAGNÓSTICO

### CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO EN IGUALDAD DE SODEPO

SODEPO ha hecho efectivo su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, propiciando así el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, y dando cumplimiento a la normativa vigentes que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y las posteriores modificaciones del *Real Decreto-ley 6/2019, del 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*.

Para ello, llevaremos a cabo el diseño, elaboración e implementación del **I Plan de Igualdad de SODEPO**. Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que permitirá obtener una fotografía real de la situación de la empresa desde la perspectiva de género.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Le agradeceríamos que conteste a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.  
¡Gracias por vuestra colaboración!

Mujer  Hombre

Edad: Menos de 35  De 25 a 55 años  Más de 55

	SI	NO	NO SÉ
1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en SODEPO?			
2.- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
3.- ¿Se fomenta la contratación de mujeres en aquellas profesiones y categorías en las que son minoría?			
4.- Cuando la empresa ofrece formación ¿Cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?			
5.- ¿Se establece una relación entre formación ofrecida por la empresa y promoción?			
6.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
7.- En su opinión ¿Se valoran solo las capacidades y/o requisitos necesarios para el puesto de trabajo?			
8.- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
9.- ¿Utilizan por igual, hombres y mujeres, las medidas de conciliación?			
10.- ¿Ofrece SODEPO medidas de conciliación de la vida familiar y personal que mejore las medidas establecidas por la legislación vigente y el Convenio Colectivo?			

11.- ¿Favorece la empresa el acceso por parte del personal a las medidas de conciliación familiar y personal?			
12.- ¿Las mujeres embarazadas tienen la posibilidad de cambio o modificación de sus condiciones laborales (como reducción jornada, cambio de puesto de trabajo, etc.)?			
13.- ¿Conoce la existencia de un protocolo de actuación por parte de la empresa en caso de acoso?			
14.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
15.- ¿Considera que existe en SODEPO un buen ambiente laboral entre sus trabajadores y trabajadoras?			
16.- ¿Es necesario un Plan de Igualdad?			
17.- Indique qué entiende por medidas de conciliación entre la vida laboral y personal:			
<input type="checkbox"/> Cambiar turnos (u horarios) para coincidir con el horario escolar.			
<input type="checkbox"/> En esta empresa, y en mi puesto, no se puede conciliar.			
<input type="checkbox"/> Establecer una organización flexible que permita a los/as trabajadores/as compatibilizar su trabajo con otras actividades o responsabilidades.			
<input type="checkbox"/> Que den más días libres para cuidar a los/as hijos/as.			
18.- La conciliación entre la vida laboral y personal es una necesidad para:			
<input type="checkbox"/> Cualquiera persona.			
<input type="checkbox"/> Es una utopía que no se puede lograr.			
<input type="checkbox"/> Los padres y madres de hijos/as pequeños/as.			
<input type="checkbox"/> Las mujeres trabajadoras con hijos/as.			
19.- Elija de entre la siguientes opciones la que se corresponda, según usted, con el concepto			
<input type="checkbox"/> Lenguaje no sexista es no hablar mal de las mujeres.			
<input type="checkbox"/> Lenguaje no sexista es hacer una comunicación formal correcta en materia de género.			
<input type="checkbox"/> El lenguaje no sexista consiste en terminar todas las palabras en o/a.			
<input type="checkbox"/> Lenguaje no sexista es lograr con la comunicación verbal y no verbal la no discriminación por razón de sexo.			
20.- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
Otras sugerencias			

**MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA COLABORACIÓN.**

**La Comisión de Igualdad de SODEPO**

## **ANEXO IV. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA**

- Organigrama de empresa
- Ejemplo Bases Reguladoras de un proceso de selección
- Convenio colectivo
- Descripción de Puestos de Trabajo
- Evaluación de Riesgos Laborales 2019
- Guía para la Elaboración del Protocolo de Acoso
- Informe de Siniestralidad Laboral 2020
- Dossier de presentación de la empresa
- Procedimiento de Selección de Personal
- Página Web [www.sodepo.es](http://www.sodepo.es)
- Registro Salarial 2020



## ANEXO V. CONCEPTOS CLAVES

- ★ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ★ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- ★ **Auditorías retributivas:** La auditoría retributiva tiene por objeto 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.
- ★ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ★ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

★ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

★ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

★ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).

★ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

★ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

★ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

★ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

★ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

★ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y

responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

★ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad, situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

★ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

★ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

★ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

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

★ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



★ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

★ **Plan de Igualdad:** 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 objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

★ **Segregación horizontal** hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo.

★ **Segregación vertical:** Concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades. De manera general, la segregación vertical hace que las mujeres se concentren en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad.

★ **Trabajo de igual valor:** Según la especificación que se da en el nuevo art. 28 ET, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Es decir, cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en características generales es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.

★ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

★ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

★ **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y/o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.

## Nota de Confidencialidad

Este documento es propiedad de SODEPO

No está permitido el uso, reproducción o la divulgación del contenido de este material sin permiso previo y por escrito de la empresa propietaria.

Derechos de autor

©2021, SODEPO