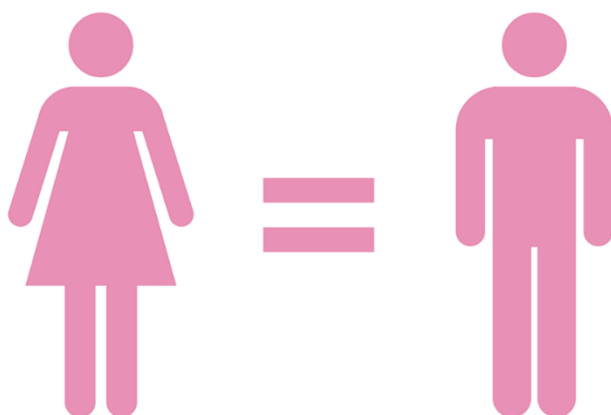


I PLAN DE IGUALDAD

ÍNDIGO SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Revisión 00

Fecha: 23/01/2023



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	3
4. INFORME DIAGNOSTICO	3
• Análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla	3
• Proceso de selección y contratación:	4
• Clasificación profesional:	4
• Formación:	4
• Promoción profesional:	4
• Condiciones de trabajo:	5
• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:	5
• Infrarrepresentación femenina:	5
• Retribuciones:	5
• Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo:	6
4. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
• Área de actuación: Formación.	7
• Área de actuación: Promoción profesional.	7
• Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.	7
5. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	7
6. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	10
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES	11
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD	12
9. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO EVALUCIÓN 12	
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	12

1. PRESENTACIÓN

Índigo Servicios Integrales SL, con CIF B76257039 se trata de una empresa destinada a ofrecer múltiples servicios entre los que se encuentran:

- Servicios auxiliares: limpieza, mantenimiento, jardinería, control de acceso, socorrista acuático.
- Servicios en grandes superficies: reposición, carristas y atención al cliente.
- Logística: almacén, preparación de vehículos, gestión de campas.
- Seguridad alimentaria.
- Formación para el desarrollo personal y profesional.
- Sanidad Ambiental.

Dispone solo de un centro de trabajo el cuál está ubicado en Calle Venegas, 41, 35003 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, España.

Su principal actividad CNAE es 7810 - Actividades de las agencias de colocación. El convenio colectivo de aplicación es el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981).

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se trata de un plan aprobado por la representación de la empresa estando esta parte constituida por Vidina Cabrera y Francisco J. Hernández Robaina; y por la representación de la plantilla estando esta parte constituida por Dunia Castellano Quintana, Diana Galán Santana.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras y trabajadores de la empresa.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

El ámbito temporal del plan de igualdad entrará en vigor desde su fecha de presentación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/202, hasta la aprobación del siguiente.

4. INFORME DIAGNOSTICO

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la empresa durante el mes de julio de 2022 y recogido en el documento "Informe Diagnóstico" se han obtenido los siguientes resultados:

- **Análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla**

La plantilla contó en el ejercicio del pasado año 2021 nos encontramos ante una empresa masculinizada.

Analizando los datos de antigüedad se observa que el promedio de antigüedad de la plantilla de la empresa es de 2,22 años. En el caso de las mujeres, se observa una antigüedad media de 3 años; en el caso de los hombres, presentan una antigüedad media de 2 años.

Analizando los datos por edad se observa que el promedio de edad de la plantilla de la empresa es de 53 años. En el caso de las mujeres, se observa una edad media de 50 años; en el caso de los hombres, presentan una edad media de 55 años.

Para llevar a cabo el análisis cualitativo de la plantilla se ha difundido un comunicado a todos los trabajadores y trabajadoras de Índigo Servicios Integrales en el que se informaba del nuevo proyecto de implantación del Plan de Igualdad en la empresa y en qué consiste este.

Para realizar un análisis más exhaustivo de la percepción en temas de igualdad de género dentro de la organización, se ha procedido a realizarle un cuestionario a la plantilla y otro cuestionario a la dirección. Estos cuestionarios han sido anónimos y se han realizado mediante la plataforma de Google Formulario.

- **Proceso de selección y contratación:**

Las candidaturas espontáneas son presentadas a través de la página web o en la sede de la empresa. Para los puestos vacantes se suele recurrir a portales web de empleo o empresas de selección y SCE. Las personas responsables de los departamentos o áreas donde se encuentre la vacante suelen participar en los procesos de selección de manera activa.

- **Clasificación profesional:**

Mediante el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, la empresa intenta determinar y comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea y, a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a estas tareas, para trasladar ese valor objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.

Para conocer las funciones realizadas por cada puesto, se ha creado, en el informe de diagnóstico una tabla donde se recoge las funciones a desempeñar por cada trabajador.

En el Registro Retributivo del año 2021, se registran todos los puestos de trabajo y se les va asignando una valoración según diferentes criterios. Al final, en la pestaña agrupación, se refleja la puntuación para cada puesto de trabajo y aquellos con la misma puntuación se clasifican en un mismo grupo.

- **Formación:**

La empresa realiza formación según las necesidades del puesto de trabajo e independientemente del sexo del trabajador/a.

Recibieron formación un total de 14 trabajadores/as, siendo 8 mujeres y 6 hombres.

- **Promoción profesional:**

Todos los trabajadores/as promocionan en igualdad de oportunidades independientemente del género, aunque no se deja definido los requisitos necesarios para promocionar dentro de la empresa, y, por tanto, no se ha hecho público a los trabajadores.

En el año 2021 no ha habido ascensos de puestos o promociones.

- **Condiciones de trabajo:**

ÍNDIGO Servicios Integrales dispone de varios tipos de contratos laborales en el ejercicio del año 2021, pero para el diagnóstico vamos a agruparlos en contratos indefinidos y contratos temporales, a jornada completa o parcial.

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

La empresa garantizará el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorará las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Y Fomentará el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

Índigo Servicios Integrales al tratarse de un centro especial de empleo, tienen, obligatoriamente un departamento denominado Unidad de Apoyo, ocupado por una trabajadora con el título de Trabajo Social y por una técnico con formación en intervención psicosocial en personas con discapacidad. Entre sus funciones destacan, entre otras, el apoyo individualizado a cada uno de los/as trabajadores/as del centro, hacer las adaptaciones oportunas al puesto en relación con revisiones médicas, conciliación de la vida laboral-familiar, ajuste de cuadrantes de horarios, etc. Dependiendo de las necesidades de cada trabajador/a se establece un seguimiento mensual, semanal, quincenal, o trimestral.

- **Infrarrepresentación femenina:**

La empresa con el presente plan de igualdad garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Tras la valoración de los puestos de trabajo que se contemplan en la empresa en el año 2021 se observa que nos encontramos ante una empresa masculinizada, pero no se observan puestos de trabajos en los que se haya infrarrepresentación femenina.

- **Retribuciones:**

Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad se realiza el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1. Evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta:

1.1. 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:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con los desempeños aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

1.2. Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

1.3. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

La empresa ha analizado el salario por puestos de trabajo y género y ha analizado las posibles diferencias que se dan entre las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras de Índigo Servicios Integrales.

Al personal de la empresa se le aplica el convenio correspondiente según puesto de trabajo, por lo que las diferencias detectadas se deben a diferencias por tipo de jornada laboral, por tanto, no se detectan brechas salariales en el año 2021.

- **Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo:**

La plantilla no ha recibido nunca formación relacionada con temas de igualdad entre hombres y mujeres. Desde el 2018 la empresa ha desarrollado un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Anualmente el Dpto. de la Unidad de apoyo organiza una charla presencial de sensibilización con los/as trabajadores/as para que conozcan los aspectos del mismo.

4. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras lo analizado en el informe de diagnóstico, la el Centro de Formación Índigo Servicios Integrales procede a definir los objetivos para la implantación del presente Plan de Igualdad:

- **Área de actuación: Formación.**

OBJETIVO N°1 : Formar a la comisión negociadora en igualdad.

MEDIDA: Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.

INDICADOR: N° total de horas de formación en igualdad y personal asistente

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2º Semestre año 2023

RESPONSABLE: Comisión de seguimiento

- **Área de actuación: Promoción profesional.**

OBJETIVO N°2: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de promoción profesional.

MEDIDA: Definir los requisitos necesarios para la promoción profesional dentro de ÍNDIGO SERVICIOS INTEGRALES y comunicarlo a los trabajadores/as.

INDICADOR: Documento con los requisitos definidos

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2º semestre año 2023.

RESPONSABLE : Comisión de seguimiento

- **Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.**

OBJETIVO N°3: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, siempre que sea posible.

MEDIDA: En igualdad de condiciones elegir al sexo femenino.

INDICADOR: N° de mujeres y n° de hombres por puestos de trabajo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Durante toda la vigencia del plan.

RESPONSABLE: Comisión de seguimiento.

5. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.

- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de Índigo Servicios Integrales permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha. Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una Ficha de Seguimiento por cada una de las Fichas de Acción recogidas en el Plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA	(ESPECIFICAR)		
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS)			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCION	PEDIENTE	EN EJECUCIÓN	FINALIZADA
	FALTA DE RECURSOS HUMANOS		
	FALTA DE RECURSOS MATERIALES		

INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA SE HA INICIADO O COMPLEMENTADO TOTALMENTE	FALTA DE TIEMPO	
	FALTA DE PARTICIPACIÓN	
	DESCOORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS	
	DESCONOCIMIENTO DEL DESARROLLO	
	OTROS MOTIVOS (ESPECIFICAR)	
INDICACIONES DE PROCESO		
ADECUACION DE LOS RECURSOS ASIGNADOS		
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACION		
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)		
INDICADORES DE IMPACTO		
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES		
MEJORAS PRODUCIDAS		
PROPUESTAS DE FUTURO		
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA		

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión negociadora en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.

También se ha diseñado un cuestionario para el seguimiento, para así evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de forma cualitativa (Ver anexo cuestionario para el seguimiento).

6. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de la empresa, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Negociadora en la reunión de evaluación. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión negociadora y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. El modelo de informe creado incluye la información de los resultados por cada área, la información sobre el proceso de implantación, la información sobre el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la empresa, así como las conclusiones obtenidas y propuestas de mejora.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

	SEMESTRE 1	SEMESTRE 2	
2023	ELABORACIÓN I PLAN DE IGUALDAD	Ejecución Objetivos nº 1, nº2, nº 3	EVALUACIÓN ANUAL DEL SEGUIMIENTO
2024	Ejecución Objetivos nº 3	Ejecución Objetivos nº 3	EVALUACIÓN ANUAL DEL SEGUIMIENTO
2025	Ejecución Objetivos nº 3	Ejecución Objetivos nº 3	EVALUACIÓN ANUAL DEL SEGUIMIENTO
2026	Ejecución Objetivos nº 3	Ejecución Objetivos nº 3	EVALUACIÓN FINAL INTERMEDIA
2027	ELABORACIÓN II PLAN DE IGUALDAD		

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento está formada por:

Parte Empresarial:

- Vidina Cabrera Urquía.
- Francisco J. Hernández Robaina.

Parte social:

- Dunia Castellano Quintana.
- Diana Galán Santana.

La comisión de seguimiento será la encargada de llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el presente Plan de Igualdad, así como de revisar y evaluar las posibles discrepancias encontradas durante la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa.

9. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO EVALUCIÓN

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

La empresa estima un presupuesto anual de 500 € para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Tras las distintas reuniones realizadas por la Comisión Negociadora y Comisión de seguimiento para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se redactará un acta con las distintas discrepancias. Esta acta será firmada por todas las partes de la Comisión Negociadora.

Las discrepancias resultantes serán tenidas en cuenta y gestionadas por la Comisión de seguimiento para la evaluación del seguimiento y posteriormente para la elaboración del Plan de Igualdad II.

En el supuesto de que la discrepancia sea el resultado de denuncia de acuerdo al convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

En Canarias, a _____ de _____ de 2023