

**PLAN DE IGUALDAD  
GRUPO LIMASA**



**LIMASA**

## **INDICE**

- 1. DEFINICIONES**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. ESTRUCTURA**
- 4. FASE DE DIAGNÓSTICO**
- 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 6. PLAN DE ACCIÓN/SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 7. DURACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD**

## **1. DEFINICIONES**

### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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.

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.

### **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 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.

### **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.

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.**

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.

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.

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

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.**

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

### **Indemnidad frente a represalias.**

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.**

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.**

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.

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

### **Tutela judicial efectiva.**

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.

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.

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

### **Sociedad de la Información.**

1Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.



### Los 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 en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio

## 2. INTRODUCCIÓN

**GRUPO CARRILLO VÁZQUEZ**, en adelante **GRUPO LIMASA** está constituida por una serie de empresas constituida hace más de cuarenta años (concretamente el 9 de noviembre de 1972), **GRUPO LIMASA** es una empresa líder en el sector de los Servicios Integrales de Limpieza y Mantenimiento, destacando en todo caso como corazón de su negocio la actividad relacionada con la gestión integral de edificios:

- Servicios de limpieza convencional: dependencias, oficinas, colegios, etc.
- Servicios de limpieza singular: plazas de toros, centros comerciales, mercados, etc.
- Servicios de mantenimiento: climatización, electricidad, carpintería, etc.
- Servicios varios de conserjería, socorrismo, jardinería, etc.
- Instalaciones deportivas, playas, piscinas.



Las particularidades operativas de nuestros clientes nos han permitido, a lo largo de nuestros **40 años de experiencia**, desarrollar una capacidad singular para, primero, comprender sus necesidades en cuanto a limpieza y mantenimiento, y, segundo, analizarlas en profundidad para tratar de ofrecerles **alternativas de servicio óptimas**, caracterizadas en todo caso por **gran flexibilidad de adaptación** (destacando la importancia de la **atención personalizada**).

El **GRUPO LIMASA** tiene como misión el responder a las necesidades de nuestros clientes, ofreciéndoles soluciones innovadoras que permitan ofrecer un mejor servicio con un ahorro de costes.

La credibilidad y confianza reconocida de nuestros clientes se basa primordialmente en nuestro Equipo Humano. Este es nuestro activo más importante:

- La experiencia y saber hacer de nuestros trabajadores.
- Un plan de formación continua.
- La aplicación de novedosas técnicas de limpieza
- Un trato directo y personalizado para cada cliente

Que nos asegura una clara ventaja competitiva y la plena satisfacción de nuestros clientes.

No nos ponemos barreras: cualquier necesidad de nuestros clientes, es nuestra necesidad, y como tal, buscamos los medios y aplicamos nuestra experiencia para obtener la mejor solución.

La **gestión de edificios**, en la que **GRUPO LIMASA** destaca por su **presencia a nivel nacional**, está basada en la capacidad de gestión local a través de nuestras Delegaciones Territoriales (coincidentes con las actuales Comunidades Autónomas).



La **coordinación del servicio** para Clientes caracterizados por implantación territorial dispersa está centralizada en nuestras **oficinas centrales de Madrid**, desde las cuales la **Dirección de Servicios Privados** garantiza la **efectividad** (eficacia más eficiencia) en la respuesta a las demandas del Cliente.

Nuestros principales servicios son:

#### **Limpeza de Edificios:**

- Especializados en la limpieza de centros docentes y todo tipo de edificios, especialmente los de gran tránsito (estaciones autobuses, centros comerciales, plazas de toros, polideportivos), así como instalaciones con un gran número de trabajadores en las mismas
- Limpieza de cristales en altura
- Limpieza de fachadas
- Limpieza de alfombras y moquetas
- Limpieza de cortinas y tapicerías



### **Mantenimiento Integral locales y edificios:**

- Calefacción, calderas y climatización
- Servicio de conserjería
- Servicio de recepción
  
- Albañilería
- Fontanería
- Electricidad
- Cristalería

### **Limpieza viaria**

- Servicio de limpieza y mantenimiento viario
- Riego de arbolado público
- Mantenimiento de mobiliario público
- Limpieza y mantenimiento de semaforización, alumbrado público y señalización
- Recogida de muebles y enseres de la vía pública

### **Representación legal de los trabajadores**

Dentro del **GRUPO LIMASA**, existe diferente representación sindical, atendiendo a las Delegaciones y número de trabajadores en cada una de ellas y que a continuación relacionamos:

- Comité de Empresa Universidad de Alcalá de Henares de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
- Comité de Empresa San Sebastián de los Reyes (Madrid) de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U.
- Comité de Empresa de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U. en Barcelona
- Comité de Empresa de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U. en Elda

- Delegado de los trabajadores en Barbastro de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.(Huesca)
- En Cádiz y en concreto dentro de la plantilla adscrita al servicio de limpieza de los Mercados Municipales, hay un Delegado de los trabajadores de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
- En Jerez de la Frontera y dentro de la plantilla del centro de trabajo de Arvato, existe una Delegada de los trabajadores de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
- En el centro de trabajo de Arvato Salamanca existe una Delegada de los trabajadores de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U.
- En los centros de trabajo de Toledo, existen cuatro Delegados de los trabajadores de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U.
- En los centros de trabajo de Ávila existen dos Delegadas de los trabajadores de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
- En el Centro de Trabajo de Figueras (Girona) existe una Delegada de los trabajadores de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U.
- En el centro de trabajo de Bodegas Gonzalez Byass, en Jerez de la Frontera, existe un Delegado de los trabajadores de LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO, S.A.U.
- En los centros de trabajo de Monóvar (Alicante) existe una Delegada de los trabajadores de LIMASA MEDITERRANEA, S.A.U.

### **Marco Legal**

El marco legal que nos aplica es el reflejado en todos los Convenios Colectivos que nos afectan según provincia.

## **3. ESTRUCTURA**

### **Constitución de la Comisión de Igualdad**

Para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que, en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras acordaron constituir la Comisión Permanente de Igualdad en base al compromiso adquirido con fecha 24 de septiembre de 2020, para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en el centro de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Esta constitución se realizó el día 28 de septiembre de dos mil veinte.

Esta Comisión se encargará con carácter general de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **GRUPO LIMASA**, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de **GRUPO LIMASA**, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

Esta Comisión Permanente se regirá por el Reglamento de funcionamiento aprobado este mismo día.

La Comisión de Igualdad, asume funciones en todas las fases, de diagnóstico y desarrollo del Plan de Igualdad, ya que tiene potestad para ello, y se trata del órgano impulsor del proceso, garantizando así la participación directa. Aportarán toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del Plan de Igualdad y velarán por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco. Asimismo, cumplirán los objetivos de evaluar anualmente los resultados del plan, proponer nuevas medidas de acción según las necesidades detectadas en la empresa.

#### **Objetivos de la Comisión de Igualdad:**

- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión y procedimientos.
- Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa.
- Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.

- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomentar un uso racional del tiempo.
- Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- 
- Conseguir que en la entidad exista un planteamiento transversal de tener en cuenta en todas las actividades que se realicen la perspectiva de género.
- Integrar el enfoque de género en las políticas de salud laboral.

#### 4. FASE DE DIAGNÓSTICO

La Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 46, establece el concepto y los contenidos de un plan de igualdad en las organizaciones:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los 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”.

Durante todo el proceso se garantizará el acceso a la información sobre el proyecto y la consecución de sus objetivos a los trabajadores y trabajadoras, tal como establece el artículo 47 de la LOIEMH, mediante los canales de comunicación habituales: intranet, jornadas, reuniones, etc.

El proyecto realiza en cuatro fases:

**Fase 1:** Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- ◆ Compromiso explícito de **GRUPO LIMASA** para el diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- ◆ Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan.

- ◆ Elaboración de un Diagnóstico con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla, que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación a la situación de mujeres y hombres y a la cultura de la igualdad en el momento en que se elabora el diagnóstico. Análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos etc.) explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la empresa.
- ◆ Recabar información a través de un cuestionario a todos los empleados de la organización.

#### **Fase 2:** Elaboración del Plan de Igualdad.

- ◆ Definición de objetivos y metas a alcanzar.
- ◆ Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- ◆ Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- ◆ Planificación temporal.
- ◆ El seguimiento y la evaluación.

**Fase 3:** Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

**Fase 4:** Seguimiento del proceso orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de estas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

#### **Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos.**

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de la entidad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres y mujeres haya que categoría profesional corresponden, edad, por tipo de contrato, etc.

Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

Fecha de recogida de la información cuantitativa: octubre y noviembre de 2019 (sobre datos a cierre de 2019).

### **Plantilla total desagregada por sexo.**

La plantilla de GRUPO LIMASA está compuesta por 1055 personas en el momento de este análisis, de las cuales hay 865 mujeres (81,99%) y 190 hombres (18,01%).

Mujeres	%	Hombres	%	Total
865	81,99	190	18,01	1055

En el análisis global, el dato ofrece una presencia desequilibrada respecto a la presencia ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, 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".

Esto se debe a que el sector de la limpieza está, hasta el momento, fuertemente feminizado, sobre todo en algunos subsectores.

### **Plantilla total desagregada por tipo de contrato.**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	207	19,62	65	6,16	272
Temporal a tiempo completo	32	3,03	9	0,85	41
Indefinido a tiempo parcial	495	46,92	63	5,97	558
Temporal a tiempo parcial	130	12,32	52	4,93	182
Autónomo/Otros	1	0,09	1	0,09	2
<b>TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>81,99%</b>	<b>190</b>	<b>18,01%</b>	<b>1055</b>

En cuanto a los datos por tipo de contrato, la organización tiene un 66,54% de mujeres con contrato indefinido y un 12,13% de hombres con esta modalidad de contrato; cuenta con un 15,36% de mujeres y un 5,78% de hombres con contrato temporal. La temporalidad en los contratos existentes proviene de las sustituciones de bajas de empleados en su mayoría.

La modalidad de la jornada, a tiempo completo o parcial, depende de la modalidad de los contratos, pudiendo tratarse de medias jornadas o trabajos de 6 meses al año. Las mujeres con contrato a tiempo completo suponen un 22,65% frente al 7,01% de hombres, y en cuanto a jornadas a tiempo parcial, tenemos un % de 59,24% de mujeres y un 10,90% de hombres.

#### Plantilla total desagregada por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	116	11,00	62	5,88	178
De 1 a 3 años	90	8,53	20	1,90	110
De 3 a 5 años	81	7,68	25	2,37	106
Más de 5 años	578	54,79	83	7,87	661
<b>TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>81,99%</b>	<b>190</b>	<b>18,01%</b>	<b>1055</b>

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el personal con más de 5 años en la organización corresponde con un 54,79% de mujeres y un 7,87% de hombres. La antigüedad siempre es mayor en estructura interna de la empresa que en el personal que presta servicios en clientes, debido a que el índice de rotación es mayor en el personal de servicios.

#### Distribución de la plantilla por edad.

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 30 años	20	1,90	28	2,65	48
De 31 a 40 años	94	8,91	40	3,79	134
De 41 a 50 años	256	24,27	60	5,69	316
A partir de 51 años	495	46,92	62	5,88	557
<b>TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>81,99%</b>	<b>190</b>	<b>18,01%</b>	<b>1055</b>

En cuanto a la edad media de la plantilla, tenemos un 52,80% mayores de 51 años, de los cuales un 46,92% son mujeres y un 5,88% son hombres. En cuanto a personal menor de 30 años, el % total es de un 4,55% de los cuales un 1,90% son mujeres y un 2,65% son hombres. El resto de la plantilla se encuentra en los rangos intermedios de edad.

No se dispone de trabajadores/as menores de 20 años, y tenemos muy poca representación de menores de 30 años.

### Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECCIÓN	5	0,47	7	0,66	12
ADMINISTRATIVOS	3	0,28	1	0,09	4
RESPONSABLES	32	3,03	8	0,76	40
OPERARIOS	825	78,20	174	16,49	999
<b>TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>81,99%</b>	<b>190</b>	<b>18,01%</b>	<b>1055</b>

En cuanto a las categorías profesionales, analizando los datos obtenidos, observamos un % mayor de mujeres en todas las categorías menos en jefes, donde hay un hombre más. Somos una organización con un % mayor en mujeres en nivel de dirección, responsables y operarios.

### Selección de personal.

Los factores que determinan la necesidad de iniciar un proceso de selección y contratación en la empresa son:

- Sustituciones
- Ampliación de la cartera de clientes privados
- Concesión de nuevas contrataciones

El sistema de reclutamiento que utiliza la organización, por las características de los contratos, el personal viene asociado a un contrato (pliego de condiciones de concursos públicos).

En caso de necesitar más personal la empresa cuenta con una BOLSA DE TRABAJO INTERNA, realizada a través de candidaturas ya presentadas anteriormente en cada delegación.



### **Formación de personal.**

Existe una planificación de la formación anual, donde se van recogiendo las acciones formativas materializadas. Las necesidades de formación del personal se identifican mediante un proceso de Detección de Necesidades Formativas, por solicitud de cada una de las Delegaciones de la empresa.

Las ofertas de formación se difunden por comunicación interna de la empresa y a través de las/os representantes de los/as trabajadores/as.

La tipología de los cursos es:

- De especialización técnica: dependiendo del puesto desempeñado; estructura interna o prestación del servicio.
- Transversal: calidad, seguridad y salud laboral, medio ambiente, etc.

### **Promoción del personal.**

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa, forma parte de los ámbitos de estudio en la empresa desde una perspectiva de género.

El desarrollo de una carrera profesional y poder acceder a determinados puestos de mayor rango es en muchos casos una situación muy complicada para las mujeres. Nos encontramos con lo que se conoce como “techo de cristal”, es decir, una limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones.

Los criterios que se utilizan para la promoción son: competencias profesionales relacionadas con el puesto, disponibilidad, etc. Toda persona, independientemente del sexo, puede acceder a los mismos trabajos en esta empresa.

Todos los sueldos y demás extras vienen marcados por el Convenio de Aplicación.

### **Ordenación del tiempo y conciliación.**

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres, está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidados. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el personal.

La empresa no contempla medidas extras de conciliación en los centros de trabajo operativos más allá de las contempladas en el convenio colectivo y establecidos en el contrato con el cliente.

En las oficinas se dispone de flexibilidad de horario en cuanto a la entrada y salida, lo que facilita a nuestra plantilla de estructura interna una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las reuniones de trabajo, siempre se realizan en horario laboral, tanto en instalaciones de clientes como en nuestras instalaciones.

La formación, casi en su totalidad, se realiza en horario laboral. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral se compensará el tiempo invertido.

### **Comunicación interna.**

Los canales de comunicación interna establecidos en la organización son:

- Reuniones de departamento.
- Correo electrónico
- Reuniones de grupo de trabajo
- Buzón de sugerencias de personal.
- Reuniones especiales de los/as representantes de los/as trabajadores/as: Comités de empresa.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La organización dispone de un Protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y laboral implantado en la organización.

Cualquier responsable de esta empresa, cualquiera que fuera su rango, está obligado a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas que pudieran encontrarse a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.

Este protocolo se encuentra a disposición de todos los empleados en los canales de comunicación establecidos. Este protocolo establece un correo electrónico donde poder denunciar anónimamente cualquier detección de acoso en la organización.

Perseguir las prácticas constitutivas de acoso, es una tarea de todos y cada uno de los integrantes del **GRUPO LIMASA**, y somos todos nosotros los que hemos de contribuir a la creación de un ambiente de trabajo saludable.

De esta forma, la empresa no permitirá ninguna situación de acoso en el trabajo, independientemente del ámbito, lugar y momento en el que este se manifieste, ni tampoco tolerará falsas denuncias de acoso, pudiendo llegar a constituir estas una falta laboral muy grave.

Desde la implantación del Protocolo no se han recibido denuncias de acoso sexual ni por razón de sexo en la organización.

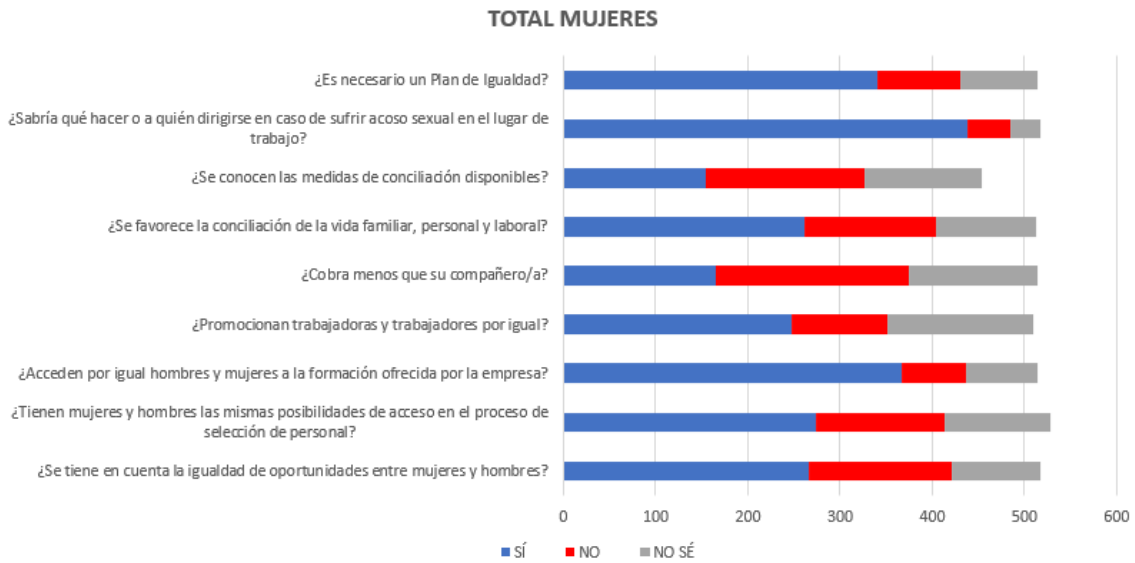
Un 84% del personal que ha cumplimentado el cuestionario proporcionado conoce y sabe a quién dirigirse en caso de acoso.

### Análisis de los cuestionarios cumplimentados por los empleados/as.

Se han llevado a cabo la recopilación de información a través de la cumplimentación de cuestionario por los empleados de la organización (Anexo 1). Se trata de un Cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa.

Han contestado al cuestionario un total de 518 mujeres (90%) y 44 hombres (10%), un total de 573 empleados/as. Un total aproximado de 50,22% de representación.

Los resultados obtenidos son los siguientes:



Resultados obtenidos por los cuestionarios cumplimentados por mujeres



Resultados obtenidos por los cuestionarios cumplimentados por hombres

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos en el largo plazo, ya definidos en nuestro primer Plan de Igualdad de Oportunidades, que deseamos sirvan de marco e inspiración a las medidas que nos proponemos implantar con nuestro segundo Plan, son los siguientes:

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente para el ingreso en **LIMASA**.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de **LIMASA**, y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa: en grupos profesionales y ocupaciones.
- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo así a reducir desigualdades y desequilibrios (ya sean de origen cultural, social o familiar), que pudieran darse en el seno de la empresa.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de Empresa, con el fin de promover y facilitar un adecuado desarrollo de su trabajo.
- Realizar Acciones Formativas y de Sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres a través de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar las perspectivas de género en todas las esferas de la Empresa.
- Revisar nuestro Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en esta materia.

### **Objetivos en el corto plazo**

- Profundizar y mejorar las acciones y medidas ya puestas en marcha en nuestro primer Plan de Igualdad.
- Consolidar los procedimientos internos y de gestión igualitaria dando un mayor impulso y alcance a nuestros órganos internos referentes en la materia, en especial nuestra Comisión de Igualdad.
- Dotar de un mayor desarrollo a nuestra política de comunicación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigiendo nuestras acciones a todos los colectivos de nuestra empresa. (trabajadoras y trabajadores; responsables y mandos, personal con responsabilidades de comunicación interna/externa dentro de nuestra organización).
- Compartir y contagiar al resto de organizaciones (proveedores y clientes) de nuestros valores a través del plan de igualdad de oportunidades.
- Revisar la comunicación interna y externa de la organización con perspectiva de género, para que incluya a las mujeres, evitando el lenguaje no sexista.
- Desarrollar e implementar medidas que favorezcan la contratación y/o promoción de capital humano femenino, considerando que partimos del supuesto que es un sector masculinizado en cuanto a dirección.
- Revisar nuestra política de comunicación en materia salarial al objeto de transmitir a nuestra plantilla la equidad retributiva, así como revisar y corregir, en su caso, las posibles desviaciones detectadas que puedan revelar desventaja desde el punto de vista retributivo para alguno de los sexos.
- Dar visibilidad a las buenas prácticas y logros con género femenino.
- Implementar acciones dirigidas a la difusión de la empleabilidad de mujeres en nuestro sector, a través de la sensibilización de las personas jóvenes en etapas de elección de carrera profesional, con modelos femeninos y masculinos.

## 6. PLAN DE ACCIÓN/SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL	
<b>ACCIÓN A DESARROLLAR:</b>	Sensibilización de la plantilla en la utilización de lenguaje no inclusivo y sexista
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Necesidad de extender a toda la plantilla acciones de formación y concienciación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre el Plan de igualdad del GRUPO LIMASA
<b>OBJETIVOS</b>	Disminuir la utilización de lenguaje no inclusivo y sexista en los elementos de comunicación de la compañía
<b>ACCIONES</b>	Difusión de manuales específicos sobre uso del lenguaje sexista
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla-incisión en departamentos de selección de personal
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección General/Administración
<b>TEMPORIZACIÓN EJECUCIÓN</b>	Enero 2021-Junio 2022
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas a las que se les realiza la entrega de manuales

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL	
<b>ACCIÓN A DESARROLLAR:</b>	Formar al Comité/Comisión de Igualdad en Materia de Igualdad
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Profundización de la formación en materia de Igualdad dirigida al Comité de Igualdad sobre la importancia de la cuestión, metodología de implantación del Plan de Igualdad, metodologías de detección, acciones de mejora, integración en el Sistema de Gestión de Calidad, etc.
<b>OBJETIVOS</b>	Aumentar el conocimiento del Comité de Igualdad sobre temas relacionados con la Igualdad
<b>ACCIONES</b>	Acciones Formativas en materia de Igualdad: importancia de la cuestión, metodología de implantación del Plan de Igualdad, metodologías de detección, acciones de mejora, integración en el Sistema de Gestión de Calidad, etc.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Miembros de la Comisión de Igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección General/Administración
<b>TEMPORIZACIÓN EJECUCIÓN</b>	Enero 2021-Diciembre 2021
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nº de personas que asistan a dicha formación</li> <li>➤ Nº de horas de formación en Materia de Igualdad</li> </ul>

USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE Y LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA	
<b>ACCIÓN A DESARROLLAR:</b>	Revisar material de comunicación
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Existencia de lenguaje no inclusivo en algunos contenidos de carácter interno y externo (web de <b>LIMASA</b> , Manual de Empleado, Código de Conducta, Perfiles de puesto de trabajo). Revisión de las comunicaciones (Manuales, Normativas, Protocolos de Actuación, Actas de reuniones, web, ofertas de trabajo, etc.) para la identificación de cualquier incorrección en el uso del lenguaje y de la iconografía utilizada desde una perspectiva de género
<b>OBJETIVOS</b>	Reducir la utilización del lenguaje discriminatorio en la comunicación Interna y Externa.
<b>ACCIONES</b>	Revisión de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Web de LIMASA</li> <li>➤ Manual del Empleado</li> <li>➤ Perfiles de puesto de trabajo</li> <li>➤ Anuncios de Empleo</li> </ul>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Empleados del área de RRHH, Comunicación Externa y Comunicación interna
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección General/Administración/Comisión de Igualdad
<b>TEMPORIZACIÓN EJECUCIÓN</b>	Enero 2021-Diciembre 2021
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nº de documentos revisados</li> <li>➤ % de documentos revisados</li> </ul>



ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL	
<b>ACCIÓN A DESARROLLAR:</b>	Implantación de Banco de horas de tiempo libre
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Conciliación laboral
<b>OBJETIVOS</b>	Mejorar la conciliación laboral para los empleados del grupo LIMASA
<b>ACCIONES</b>	<p>LIMASA, pondrá a disposición de todos los trabajadores un “banco de tiempo libre” (no retribuido). Medida que permite al personal intercambiar sueldo por tiempo libre, lo que equivaldría a vacaciones no pagadas, siempre y cuando lo permitan las necesidades productivas y organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cinco meses, prorrogables hasta siete, para atender asuntos propios.</p> <p>Estas licencias no podrán ser solicitadas para prestar servicios en Empresas de actividad similar a la de <b>LIMASA</b></p> <p>La solicitud se deberá de realizar al menos con un mes de antelación a la fecha de la misma</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Todos los empleados
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección General
<b>TEMPORIZACIÓN EJECUCIÓN</b>	Enero 2021-Diciembre 2022
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nº de personas que se acogen a la medida</li> <li>➤ Nº de horas ejecutadas del banco de tiempo libre por el personal</li> </ul>

REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO POR ACOSO LABORAL Y OTRO PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL	
<b>ACCIÓN A DESARROLLAR:</b>	Separación del Protocolo de acoso laboral, psicosocial y sexual existente en la actualidad, desgregándose en protocolos por separado
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	<p>Necesidad de separar en tres protocolos diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de acoso laboral</li> <li>- Protocolo de acoso sexual</li> </ul>
<b>OBJETIVOS</b>	Fijar claramente los diferentes tipos de acoso que se puedan dar en el ámbito de trabajo
<b>ACCIONES</b>	Limasa, propondrá a las diferentes representaciones de los trabajadores, borradores de dos protocolos para su posibilidad de proponer los cambios que estimen oportunos
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Todos los empleados
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección General
<b>TEMPORIZACIÓN EJECUCIÓN</b>	Enero 2021-Diciembre 2021
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nº de trabajadores a los que se les hace entrega de los protocolos</li> </ul>

## **7. DURACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de plan tendrá una duración de dos años desde la fecha de su registro oficial.

A partir del primer semestre del año 2021 se iniciará el proceso para un nuevo plan de Igualdad.