



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAFC8F472...

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonia

B08D16459D10449...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Jose Garcia

6F775B4BDC3D46D...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Información de control del documento

Tema	Valor
Título del documento	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A.
Doc. Versión	0
Fecha	29/01/2024

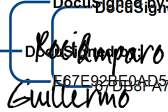
Elaboración, revisión y aprobación:

Nombre	Rol	Acción	Fecha
Manuel Martínez Bustamante	Consultor	Elaboración	29/01/2024
Varinia María Fenoy González	Consultora	Elaboración	29/01/2024
En representación de la empresa : <ul style="list-style-type: none"> - José Luis García Márquez - Raquel Luna Reina - Marta Luna Reina - Macedonio Luna Reina - Guillermo Gallardo Mayorga 	Comisión negociadora	Revisión y aprobación	
En representación legal de las personas trabajadoras : <ul style="list-style-type: none"> - María Ángeles de la Casa Jiménez - M^a Rocío Espinosa San José - Yolanda Díaz Suárez 			
En representación de los sindicatos mayoritarios : <ul style="list-style-type: none"> - AMPARO DAZA VEGA, en representación de CCOO. - MARÍA JESÚS IGLESIAS CANOURA, en representación de UGT. 			

Historial del documento


En la siguiente tabla se muestra, en orden cronológico, un resumen de las diferentes modificaciones que ha ido incorporando el presente documento.


Revisión	Fecha	Breve descripción de las modificaciones
0	29/01/2024	Primer borrador

DocuSigned by:

 AMPARO DAZA VEGA...
 5053675332884B2...

DocuSigned by:

 B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

 97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

 B08D764598F0460...

DocuSigned by:

 5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

1	08/02/2024	Cambios acordados en la comisión negociadora: Incluir la aprobación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo junto con el presente plan de igualdad. Acuerdo sobre la composición de la comisión de seguimiento del plan.
---	------------	---

DocuSigned by:
Rodrigo
6ZDB8EA7B1B4482...
E67E92BE0AD5424...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
Macario
B001D659810A00...

DocuSigned by:
Macario
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAF8C8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...



ÍNDICE

1. 1. INTRODUCCIÓN	3
2. DATOS DE LA EMPRESA	3
3. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN	6
4.1. PERSONAS TRABAJADORAS Y CENTROS DE TRABAJO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.2. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	6
4.3. VIGENCIA	7
4.4. COMISIÓN NEGOCIADORA	7
5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO	7
5.1. INDICADORES DE GÉNERO	8
5.2. EDAD DE LA PLANTILLA	9
5.3. CARGAS FAMILIARES	10
5.4. DATOS DE LA PLANTILLA ACERCA DEL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, HORARIOS, OCUPACIÓN, ANTIGÜEDAD Y ESTUDIOS, DESAGREGADOS POR SEXO	12
5.4.1. Tipo de contrato	12
5.4.2. Tipo de jornada	13
5.4.3. Tipo de horario	13
5.4.4. Horas semanales de contrato	14
5.4.5. Ocupaciones y categorías profesionales	15
5.4.6. Antigüedad	17
5.4.7. Nivel de estudios	18
5.5. REPRESENTACIÓN DE LA MUJER.....	19
5.6. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	19
5.6.1. Reclutamiento y bajas en la empresa	19
5.6.2. Formación continua	23
5.6.3. Promoción y desarrollo de carrera	24
5.6.4. Resumen permisos, excedencias y bajas	24
5.6.5. Salud laboral y condiciones de trabajo	25
5.6.6. Comunicación	25
5.6.7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	25
5.6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	26
5.6.9. Violencia de género	26
5.6.10. Espacios de trabajo	26
5.7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	26

DocuSigned by:
DocuSigned by:
Rocío Amparo
E67E92BE0AD5424
67DB8FA7B4482...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
DocuSigned by:
mauricio
800D645964060AA400...

DocuSigned by:
Valentín
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAFC8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

5.7.1. Valoración de los puestos de trabajo 26

5.7.2. Datos retributivos (resultados del registro retributivo) 28

5.7.3. Conclusiones del diagnóstico retributivo 30

5.7.4. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. 30

5.8. OPINIONES DE LA PLANTILLA SOBRE IGUALDAD 31

5.9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 34

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. 37

7. MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. 38

7.1. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POLÍTICA DE LA EMPRESA 38

7.2. CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL 39

7.2. PROMOCIÓN 40

7.3. FORMACIÓN 40

7.4. COMUNICACIÓN 41

7.5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO. 42

7.6. VIOLENCIA DE GÉNERO 43

7.7. SALUD LABORAL 43

7.8. POLÍTICA RETRIBUTIVA 44

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES 45

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 48

Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 48

Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 49

10. MODIFICACIONES 49

11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO 51

DocuSigned by:
Rocio Limpio
E67E92BE0AD5424...
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
mariano
B00D16459810460...
971315084961AA400...

DocuSigned by:
[Signature]
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAF8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...



1. INTRODUCCIÓN

Fomentar una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un propósito troncal de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. como organización, y un requisito de la sociedad plasmado en la normativa legal de aplicación.

El presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha desarrollado como respuesta a los requisitos legales de aplicación (ver apartado 3) y al compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A., en una clara apuesta por fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres que permita alcanzar condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, se ha comprometido en la elaboración y cumplimiento de este I Plan de Igualdad, con el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones que puedan generar desigualdad por razón de género y mejorar y adoptar políticas que maximicen el valor de sus recursos humanos.

2. DATOS DE LA EMPRESA

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. es una empresa familiar fundada en 1981 dedicada al sector servicios y en especial a la limpieza industrial y aplicada al suministro de productos de limpieza.

Hispanica de Limpiezas trabaja para diferentes tipos de clientes, desde el particular, hasta el institucional, pasando por estamentos públicos como universidades y hospitales.

NUESTRA MISIÓN

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. mantiene su misión desde su fundación, ofrecer la mejor y mayor gama de servicios al cliente, bajo la premisa del compromiso, la profesionalidad y los resultados, siempre teniendo a nuestro equipo humano como la mejor carta de presentación.

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. cumple 43 años en 2023. Nuestra visión es mantener, otros 40 años, los altos estándares tanto en el trato a nuestros clientes, como en el trato a nuestros trabajadores, seguir siendo líderes.

En HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. sabemos que detrás de cada persona hay una gran historia de vida, unas más fáciles que otras, pero nosotros apostamos por la integración.

En nuestro equipo humano contamos con las personas, aquellas que, con esfuerzo, vengán de donde vengán, tengan la intención de superarse, en Hispanica apostamos por las personas.



DocuSigned by:

Raigaro

E67E82BF0AD5421...
67D58FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marathonio

B09DD645887A4E00...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

DocuSigned by:

Guillermo

5053675332884B2...

DocuSigned by:

[Signature]

6F775B4BDC3D46D...



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES




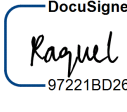
HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

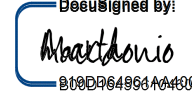
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HISPANICA DE LIMPIEZAS					
NIF	A-29067840					
Domicilio social	Calle Somera N°4					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA					
Año de constitución	1981					
Responsable de la Entidad						
Nombre	RAQUEL LUNA REINA					
Cargo	APODERADA SOLIDARIA					
Telf.	952224198					
e-mail	admon@limpiezas-andalucia.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Raquel Luna Reina					
Cargo	Apoderada Solidaria					
Telf.	952224198					
e-mail	admon@limpiezas-andalucia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Limpieza					
CNAE	8121					
Descripción de la actividad	Limpieza de Edificios y Locales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Andalucía					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	232	Hombres	62	Total	294
Centros de trabajo	Calle Somera N°4, 1ªA , C.P. 29001-MÁLAGA					
Facturación anual (€)	4.697.271,68 Euros					
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	9	Hombres	5	Total	14


HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. se ha dotado de una estructura organizativa que le permite prestar el servicio de manera eficaz y coherente. A continuación, se presenta el organigrama jerarquizado y funcional de los principales puestos de trabajo de la organización con indicación del sexo de la persona que lo ocupa.

DocuSigned by:

 Roberto
 92BE0AD5424...
 DocuSigned by:

 Guillermo
 67DB8FA7B4B4482...
 5053675332884B2...

DocuSigned by:

 Maria Angeles
 B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

 Raquel
 97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

 Manthonio
 B10D964964A480...

DocuSigned by:

 Jose Garcia
 5D3A07AAFC8F472...

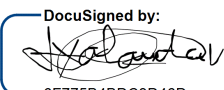
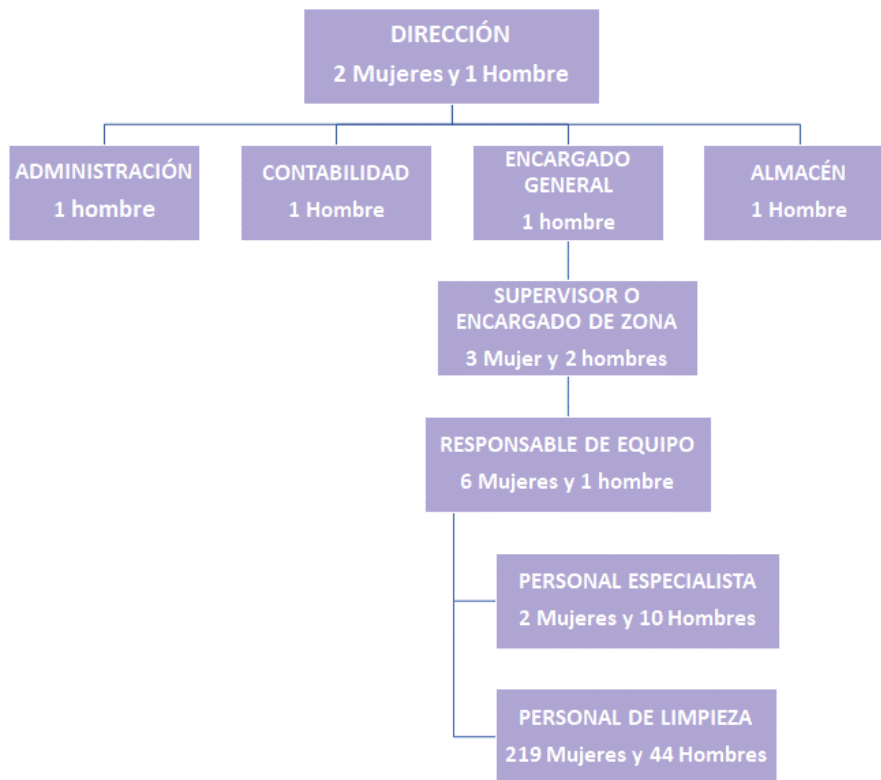
DocuSigned by:

 Valentin
 6F775B4BDC3D46D...



Figura 1. Organigrama de la empresa.



3. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad que presentamos en este documento es un conjunto ordenado de medidas y acciones adoptadas según las conclusiones extraídas del diagnóstico realizado y que se rige por los principios que se enumeran a continuación.

- En cumplimiento de la normativa vigente, tanto el diagnóstico previo como el presente plan se articulan alrededor del contenido mínimo establecido reglamentariamente. Este último se ha diseñado siguiendo las conclusiones del análisis previo, que se encuentran recogidas en el *Informe de diagnóstico para la elaboración del plan de igualdad de oportunidades de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A.*
- Asimismo, la transversalidad de género se establece como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Principio que nos permitirá velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los ejes de este Plan, como requisito básico para avanzar en la consecución de un ámbito laboral igualitario tanto en trato como en oportunidades.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es flexible y dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- Es un compromiso formal de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. de presente y futuro, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Se plantea desde la globalidad, las medidas diseñadas serán de aplicación a todas las áreas y personal de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A., con carácter

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

6098675328462...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

8019D26960A00...

Página 5 de 53

DocuSigned by:

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

colectivo-integral. Pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla.

- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes. Elaborado en el marco de una comisión negociadora entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Transparencia: La plantilla ha sido informada del proceso, ha sido consultada, y será también informada del resultado y su evolución.

Con la implementación de este I Plan de Igualdad desde HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. queremos profundizar en el establecimiento de la igualdad de género como eje prioritario, impulsando así una cultura proactiva en cuanto a igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con una sociedad igualitaria.

Las directrices para la elaboración de planes de igualdad se establecen en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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, así como en el RD 901/2020 que lo desarrolla, parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

En su artículo 46 la Ley 3/2007 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan es el instrumento a través del cual HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en su entorno laboral para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN

4.1. PERSONAS TRABAJADORAS Y CENTROS DE TRABAJO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la empresa, cuyo centro de trabajo son variados teniendo sede central en Calle Somera, N°4. 29001 (Málaga).

4.2. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

El presente plan establece para cada objetivo o medida a adoptar, las responsabilidades, recursos, tareas, plazos, seguimientos, etc.

La empresa es la principal responsable de la ejecución del presente plan, y pondrá al servicio de los responsables de desarrollo y ejecución de los objetivos y medidas, los medios materiales y humanos que se requieran, así como los recursos económicos para su financiación.

DocuSigned by:

Macedonio

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Rocio

DocuSigned by: 2BE0AD5424...

Guillermo

770B95A7B4B4482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

DocuSigned by: 10460...

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.**4.3. VIGENCIA**

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde el **1 de marzo de 2024** hasta el **1 de marzo de 2028**, transcurrido este plazo será objeto de actualización.

4.4. COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora, tal y como establece la normativa de aplicación (RD 901/2020), está compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

La **Comisión Negociadora** del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. está constituida por las siguientes personas.

Por una parte, en representación de la empresa:

- José Luis García Márquez;
- Raquel Luna Reina;
- Marta Luna Reina;
- Macedonio Luna Reina;
- Guillermo Gallardo Mayorga;

y, por otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras:

- María Ángeles de la Casa Jiménez;
- María Rocío Espinosa San José;
- Yolanda Díaz Suárez;

Asimismo, en representación de los sindicatos mayoritarios:

- Amparo Daza Vega;
- María Jesús Iglesias Canoura.

La Comisión ha contado con el asesoramiento de Proyectos de Ingeniería y Calidad (PROINCA), empresa externa contratada con experiencia en la elaboración de planes de igualdad.

5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo a través del análisis de la situación actual de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. en materia de género, mediante reuniones de carácter informativo y de asesoramiento con los componentes de la Comisión Negociadora, y de la utilización de cuestionarios y hojas de datos. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir las áreas de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

A continuación, se presentan los resultados más destacados y conclusiones del diagnóstico:

DocuSigned by:
Amparo
E67F02BE0AD5424...
67DB894F94B482...

DocuSigned by:
María angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
macedonio
B00D18459610460...
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07A AFC8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...

DocuSigned by:
Yolanda
6F775B4BDC3D46D...



5.1. INDICADORES DE GÉNERO

- **Índice de dispersión o distribución de la plantilla (Idis).** Representa el porcentaje de un sexo en relación al otro.

Plantilla			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
232	62	294	79%	21%

Tabla 1: Distribución de la plantilla por sexo.

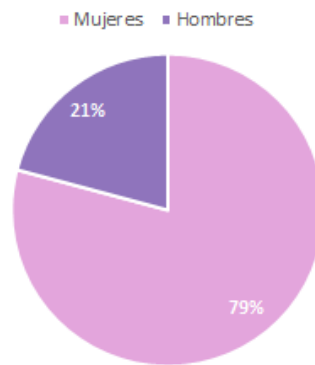


Figura 2. Distribución de la plantilla por sexo.

- **Índice de feminización (Ifem).** Refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres:

Plantilla			Índice de feminización
Mujeres	Hombres	Total	3.7
247	65	312	

Tabla 2. Índice de feminización.

Ifem = M/H

Ifem = 1 Equidad

Ifem < 1 Infrarrepresentación femenina

Ifem > 1 Feminización

- **Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm).** Representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos.

Plantilla			Índice de prevalencia relativa
Mujeres	Hombres	Total	1.58
247	65	312	

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

Tabla 3: Presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm).

DocuSigned by:

Rocio

E67E92BE0AD5424...

DocuSigned by:

Maria Angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Mac Montaña

B19DD64961AA400...

DocuSigned by:

Valencia

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

$$IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$$

lprhm 0 – 0.80 Desequilibrio por mayoría de hombres.

lprhm 0.80 -1 Mayoría de hombres, pero dentro de los límites de la representación equilibrada.

lprhm 1 – 1.20 Mayoría de mujeres, pero dentro de los límites de la representación equilibrada

lprhm 1.20 – 2 Equilibrio por sobrerrepresentación femenina.

Según el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, "se entiende por **representación equilibrada** aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere en el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento".

Según el Índice de dispersión la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. está desequilibrada (79 % mujeres y 21 % hombres) con una mayoría de mujeres. En concreto, de las 294 personas que trabajan en la empresa, 232 son mujeres y 62 son hombres.

El índice de feminización (lfem) de la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. es de 3,7. Este valor nos indica que se da una alta feminización.

El Índice de presencia relativa (lprhm) es de 1,58, lo que a su vez significa la existencia de un importante desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

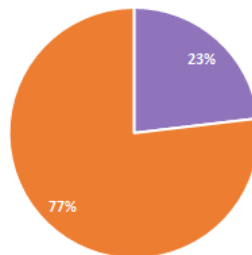
Sobre todos estos datos, a priori, no se puede concluir una acción discriminatoria, sino una situación derivada de la evolución del sector en el que opera y por el tipo de actividad que desempeña. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente han asociado a las mujeres y a los hombres de manera diferencial una serie de actividades y trabajos.

5.2. EDAD DE LA PLANTILLA

Bandas por edades	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Menos de 45 años	47	20,3%	69%	21	33,9%	31%	68	23,1%
45 años y más	185	79,7%	82%	41	66,1%	18%	226	76,9%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 4. Distribución de la plantilla por edad y sexo.

■ Menos de 45 años ■ 45 años y más



DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Rocio

E67E92BE67AD5424...

5053675332884B2...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

Página 9 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

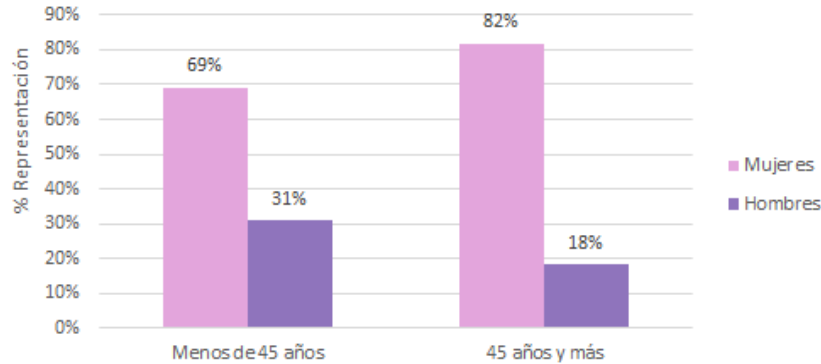


Figura 4. Distribución de la plantilla por franjas de edad y sexo.

Analizando la distribución de edades de la plantilla por sexo encontramos:

- En total el 77% de la plantilla se encuentra dentro de la franja de edad de 45 años o más, de los cuales un 82% lo representan mujeres y un 18% lo representan hombres, mientras que las personas menores de 45 años representan el 23% del total, de los cuales un 69% lo representan mujeres y un 31% lo representan hombres. Según esto la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. tiende a ser una plantilla madura.
- La representación de la mujer es mayor en el tramo de mayor edad (45 años o más; 82%), y baja significativamente en el tramo de menor edad (menos de 45 años; 69%), siendo aún mucho mayor que la representación del hombre.
- Al contrario, en el caso de los hombres, su representación es mayor en el tramo de menor edad (menos de 45 años; 31%), aun alcanzando solo una tercera parte del total del tramo.

5.3. CARGAS FAMILIARES

Los datos que se analizan a continuación responden al número de hijas e hijos de la persona trabajadora conforme al Modelo 145 AEAT.

HIJOS/A S	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
0	184	79,3%	78,3%	51	82,3%	21,7%	235	79,9%
1	28	12,1%	87,5%	4	6,5%	12,5%	32	10,9%
2	17	7,3%	77,3%	5	8,1%	22,7%	22	7,5%
3 o más	3	1,3%	60,0%	2	3,2%	40,0%	5	1,7%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 5. Distribución de la plantilla por número de hijas/os y sexo.

En lo relativo a las cargas familiares, puede observarse que es mayoritario el porcentaje de la plantilla que no tiene cargas familiares por hijos/as menores de 12 años. En cualquier caso, dada la composición de la plantilla por sexo, es mayoritario el porcentaje de mujeres con carga familiar por cuidado de hijos.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

5D3A07A AFC8F472...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

919DD6490164506...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

En cuanto a las cargas familiares asociadas a la custodia de personas mayores y/o personas en situación de dependencia no se tienen evidencias de que exista esta situación en ningún miembro de la plantilla.

5.4. DATOS DE LA PLANTILLA ACERCA DEL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, HORARIOS, OCUPACIÓN, ANTIGÜEDAD Y ESTUDIOS, DESAGREGADOS POR SEXO

5.4.1. Tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Temporal a tiempo completo	23	9,9%	82,1%	5	8,1%	17,9%	28	9,5%
Temporal a tiempo parcial	28	12,1%	75,7%	9	14,5%	24,3%	37	12,6%
Fijo discontinuo	15	6,5%	62,5%	9	14,5%	37,5%	24	8,2%
Indefinido a tiempo completo	63	27,2%	71,6%	25	40,3%	28,4%	88	29,9%
Indefinido a tiempo parcial	103	44,4%	88,0%	14	22,6%	12,0%	117	39,8%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 6. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

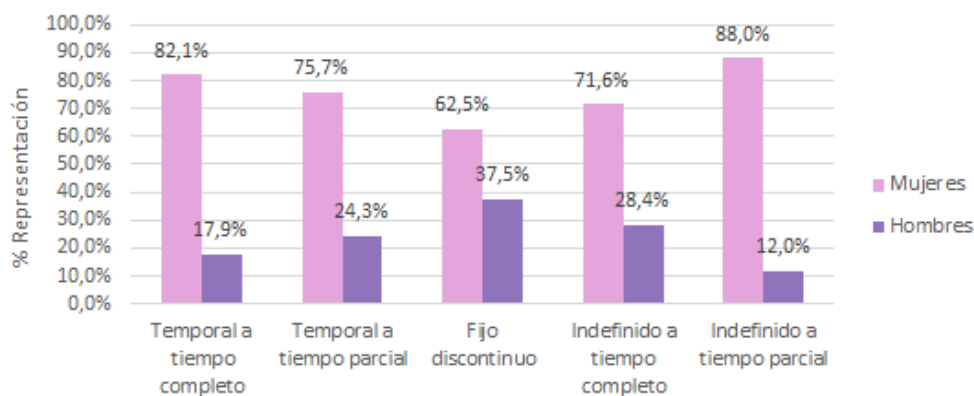


Figura 5. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato.

En la Figura 4 puede verse la distribución por sexo y tipo de contrato sigue una pauta lógica atendiendo a la composición de la plantilla por sexo. Si podemos destacar, atendiendo a los datos de la Tabla 6, que en mujeres el tipo de contrato que más se repite es el indefinido a tiempo parcial (un 44% de las mujeres de la empresa tienen este tipo de contrato), mientras que en hombres el tipo de contrato más común es el indefinido a tiempo completo (un 40% de los hombres tienen este modelo de contrato).

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

[Signature]

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

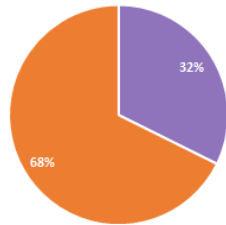
5.4.2. Tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Jornada completa	75	32,3%	72,8 %	28	45,2%	27,2%	103	35,0%
Jornada reducida	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Jornada parcial	157	67,7%	82,2 %	34	54,8%	17,8%	191	65,0%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 7. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

Distribución del tipo de jornada en mujeres

■ Jornada completa ■ Jornada parcial



Distribución del tipo de jornada en hombres

■ Jornada completa ■ Jornada parcial

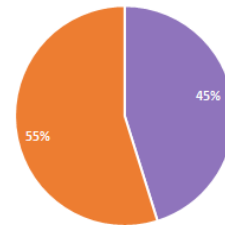


Figura 6. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de jornada.

Como se puede observar en la Figura 6 la parcialidad en la contratación está ligeramente más presente en mujeres que en hombres, algo que puede ir en consonancia con el tipo de puesto u ocupación predominante en cada sexo. No encontramos ni mujeres ni hombres en jornada reducida.

5.4.3. Tipo de horario

Horario	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Continuo	187	80,6%	87,0%	28	45,2%	13,0%	215	73,1%
Partido ¹	45	19,4%	100,0 %	0	0,0%	0,0%	45	15,3%
A turnos ²	0	0,0%	0,0%	34	54,8%	100,0%	34	11,6%

¹ El horario a **jornada partida** no tiene un tramo horario definido. Normalmente son personas trabajadoras que se dedican a la limpieza con varios clientes repartido en horario de mañana y tarde.

Hispanica de Limpieza S.A. entiende por **horario a turnos** aquel que desarrolla el personal que trabaja con horario cambiante en semanas alternas. Horario: 07:00 a 15:00 y de 14:00 a 22:00. **EI**

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

670B6E203325E0D5424...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

Página **12** de **53**

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%
--------------	------------	-------------	--	-----------	-------------	--	------------	-------------

Tabla 8. Distribución de la plantilla por tipo de horario y sexo.

Al respecto de la distribución por tipo de horario cabe comentar que encontramos mujeres en horario continuo (80,6%) y partido (19,4%), pero no existen mujeres que trabajen a turnos. Mientras que los hombres se encuentran repartidos entre horario continuo (45,2%) y a turnos (54,8%), pero no existen hombres en horario partido.

5.4.4. Horas semanales de contrato

Horario	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Menos de 20 horas	70	30,2%	82,4%	15	24,2%	17,6%	85	28,9%
De 20 a 35 horas	80	34,5%	81,6%	18	29,0%	18,4%	98	33,3%
De 36 a 39 horas	8	3,4%	80,0%	2	3,2%	20,0%	10	3,4%
40 horas	74	31,9%	73,3%	27	43,5%	26,7%	101	34,4%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 9. Distribución de la plantilla por horas semanales de contrato y sexo.

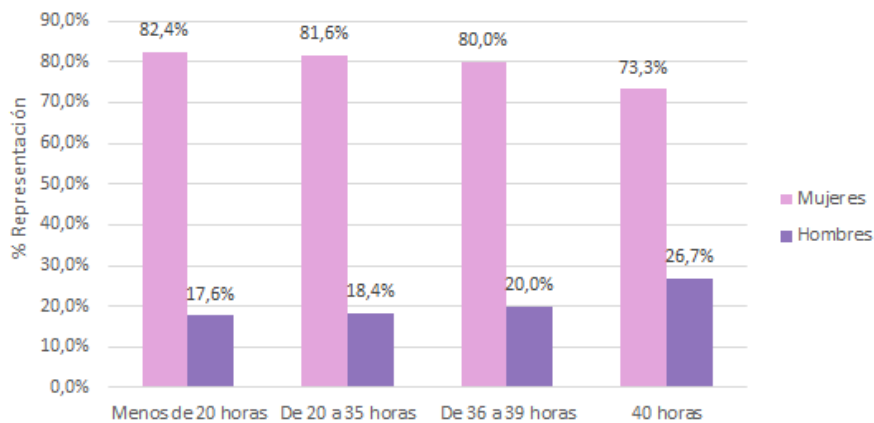


Figura 7. Distribución de la plantilla por horas semanales de contrato y sexo.

Como se puede observar en la figura N°6 la representación de hombres y mujeres por horas de trabajo en contrato se mantiene más o menos constante para los diferentes rangos de horas. Si bien se observa que las diferencias entre un sexo y otro decrecen ligeramente a medida que aumentan las horas de contrato.

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

personal por turnos no está en plantilla en el año 2023 por ser subrogado por otra empresa. El motivo de trabajar a turnos era por acuerdo con las personas trabajadoras afectadas.

DocuSigned by:

María Calderero

670235A734B4482...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página 13 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

5.4.5. Ocupaciones y categorías profesionales

Ocupación	Mujeres	% sobre total mujeres	% sobre categoría	% a tiempo parcial ³	Hombres	% sobre total hombres	% sobre categoría	% a tiempo parcial	Total
Dirección General	2	0,9%	66,7%	0	1	1,6%	33,3%	0	3
Administración	0	0,0%	0,0%	0	1	1,6%	100,0%	0	1
Encargado General	0	0,0%	0,0%	0	2	1,6%	100,0%	50%	1
Almacén (Conductor-limpiador)	0	0,0%	0,0%	0	1	1,6%	100,0%	0	1
Supervisora o Encargada de Zona	3	1,3%	60,0%	0	2	3,2%	40,0%	0	5
Responsable de Equipo	6	2,6%	85,7%	66.6%	1	1,6%	14,3%	0	7
Especialista	2	0,9%	16,7%	50%	10	16,1%	83,3%	30%	12
Personal de Limpieza	219	94,4%	83,3%	52.5%	44	71,0%	16,7%	45.5%	263
TOTAL	232	100%			62	100%			294

Tabla 10. Distribución de la plantilla por ocupación.

DocuSigned by:

Rocio
DocuSigned by:
E67E92BE0AD5424...
Amparo
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:

Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Valentina
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Marta
919DD64961AA400...

³ Los datos recogidos en la columna “% a tiempo parcial” hacen referencia al porcentaje de personas que tienen este tipo de jornada. Por ejemplo, en el caso de la Dirección General el 66.7% del total de mujeres (2) tienen jornada parcial. Si el porcentaje es 0 quiere decir que ninguna de esas mujeres tiene jornada parcial, como es el caso de la categoría “Supervisora o encargada de zona”.

DocuSigned by:

Guillermo
5053675332884B2...

DocuSigned by:

Jose Garcia
5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Categorías profesionales	Mujeres	% sobre total mujeres	%	% Jornada Parcial	Hombres	% sobre total hombres	%	% Jornada Parcial	Total
Encargado general	0	0,0%	0,0%	0	2	3,2%	100,0%	50%	2
Encargado/a de grupos o edificios	2	0,9%	50,0%	0	2	3,2%	50,0%	0	4
Especialista	2	0,9%	20,0%	50%	8	12,9%	80,0%	25%	10
Especialista día	0	0,0%	0,0%	0	1	1,6%	100,0%	0	1
Limpiador/a	111	47,8%	75,5%	67.6%	36	58,1%	24,5%	52.8%	147
Limpiador/a día	105	45,3%	92,9%	38.1%	8	12,9%	7,1%	38.5%	113
Limpiador/a noche	3	1,3%	100,0%	33.3%	0	0,0%	0,0%	0	3
Peón especializado	0	0,0%	0,0%	0	2	3,2%	100,0%	0	2
Responsable equipos	6	2,6%	85,7%	50%	1	1,6%	14,3%	0	7
Encargado/a -Supervisor/a	1	0,4%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	1
Título grado medio	0	0,0%	0,0%	0	1	1,6%	100,0%	0	1
Título grado superior	2	0,9%	66,7%	0	1	1,6%	33,3%	0	3
TOTAL	232	100%			62	100%			294

Tabla 11. Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Al desagregar por ocupaciones/puestos de trabajo de la plantilla podemos ver que:

- De las 8 ocupaciones existentes, hay representación de mujeres en 5 de ellas, habiendo representación de hombres en las 8 ocupaciones.
- Las ocupaciones donde la mujer no está representada son ADMINISTRACIÓN, ENCARGADO GENERAL, Y ALMACÉN.
- Las mujeres mantienen representación mayoritaria en las ocupaciones de DIRECCIÓN GENERAL, SUPERVISORA O ENCARGADA DE ZONA, RESPONSABLE DE EQUIPO Y PERSONAL DE LIMPIEZA.
- Mientras que los hombres mantienen representación mayoritaria en las ocupaciones de ADMINISTRACIÓN, ENCARGADO GENERAL, ALMACÉN, Y ESPECIALISTA.
- Destaca por su feminización los puestos de PERSONAL DE LIMPIEZA (83%) Y RESPONSABLE DE EQUIPO (85%).

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

Los datos de la plantilla por categoría profesional refuerzan las conclusiones ya comentadas para las ocupaciones, si bien ponen de manifiesto como datos adicionales que:

- El puesto de limpiador/a de noche solo está representado por mujeres (3 mujeres ocupan el puesto frente a ningún hombre).

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Dirección	2	66,7%	1	33,3%	3	1,02%
Gestión y administración	0	0%	2	100%	2	0,68%
Control y Supervisión	3	50%	3	50%	6	2,04%
Almacén	0	0%	1	100%	1	0,3%
Producción	227	80,5%	55	19,5%	282	95,9%
TOTAL	232		62		294	

Tabla 12. Distribución de la plantilla por ocupación y sexo.

La distribución de la plantilla por área muestra datos en línea con los vistos hasta el momento, destacando por feminizada el área de producción, y por masculinizada el área de gestión/administración. Además, podemos resaltar el equilibrio en el área de control y supervisión.

5.4.6. Antigüedad

Antigüedad	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	% Total plantilla
Menos de 2 años	70	30,2%	69,3%	31	50,0%	30,7%	101	34,4%
De 2 años a 5 años	55	23,7%	80,9%	13	21,0%	19,1%	68	23,1%
Mas de 5 años	107	46,1%	85,6%	18	29,0%	14,4%	125	42,5%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 13. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo.

Antigüedad	Idis		Ifem	Iprhm.
	M	H		

DocuSigned by:
Rocio
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...

DocuSigned by:
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Menos de 2 años	69,3%	30,7%	2,2	1,4
De 2 años a 5 años	80,9%	19,1%	4,2	1,6
Mas de 5 años	85,6%	14,4%	5,9	1,7
General	79%	21%	3,8	1,6

Tabla 14. Índices de género por antigüedad y sexo.

Los datos de antigüedad desagregados por sexo muestran cómo, a pesar de ser una plantilla altamente feminizada, la tendencia de contratación en los últimos años ha ido rebajando las diferencias de representación entre hombres y mujeres. Siendo los tramos con menos diferencia entre sexos los de menor antigüedad.

5.4.7. Nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Sin Estudios	0	0,0%	0,0 %	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Estudios Primarios	0	0,0%	0,0 %	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Estudios Secundarios (1)	230	99,1%	79,6 %	59	95,2%	20,4 %	289	98,3%
Estudios Universitarios	2	0,9%	40,0 %	3	4,8%	60,0 %	5	1,7%
TOTAL	232	100%		62	100%		294	100%

Tabla 15. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

Como se puede observar en la tabla anterior, el grueso de la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. tiene estudios secundarios o estudios primarios, suponiendo un 71% entre ambos. Un 15% de la plantilla no tiene estudios y son un 14% las personas con estudios universitarios.

Haciendo un análisis por sexo vemos que en las mujeres la distribución por estudios está más repartida; Existiendo proporcionalmente más mujeres sin estudios que hombres (un 25% frente al 7% de los hombres), pero también más mujeres con estudios universitarios que hombres (un 19% frente al 10% de los hombres). Por el contrario, en hombres la distribución está más concentrada en personas con estudios primarios y secundarios (sumando un 84% entre las dos).

5.5. REPRESENTACIÓN FEMENINA

A partir de los datos analizados, se pueden extraer las siguientes conclusiones relativas a la representación de las mujeres en la empresa.

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919D564061A6100...

DocuSigned by:

Rodrigo

E87E93283A054192...

Guillermo

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

DocuSigned by:

[Signature]

6F775B4BDC3D46D...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

En primer lugar, los indicadores de género señalan un desequilibrio en la plantilla causado por una mayor presencia de mujeres que de hombres. Así, el porcentaje de mujeres con relación al de hombres es de un 79% frente a un 21%.

En segundo lugar, atendiendo a la distribución de la plantilla en las diferentes ocupaciones, existe desequilibrio por mayoría de mujeres en las siguientes: *Dirección General, responsable de equipo y personal de limpieza*. Concretamente, destaca por su feminización la categoría de *personal de limpieza*, que además es la que engloba un mayor número de personal, donde las mujeres representan un 83.3% frente a un 16.7% de hombres. Asimismo, hay categorías que están desequilibradas por una presencia mayoritaria de hombres, si bien el número de personas que las ocupan no es tan elevado como la anterior –es decir, son categorías ocupadas de 1 a 10 personas máximo–, y son las siguientes: *administración, encargado/a general, almacén y especialista*. Por último, en la categoría de *supervisión de zona* se da representación equilibrada de mujeres y hombres.

En cuanto a categorías profesionales, es relevante hacer referencia a las relativas a la limpieza –*Limpiador/a, Limpiador/a día y Limpiador/a noche*–, donde de las 263 personas que la desarrollan, 219 son mujeres (83.3%) y 44 hombres (16.7%).

En tercer lugar y último lugar, la estructura jerárquica de la organización muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres, pues la Dirección está conformada por 2 mujeres (66.7%) y 1 hombre (33.3%).

5.6. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.6.1. Reclutamiento y bajas en la empresa

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Encargado/a general	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encargado/a de grupos edificios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Especialista	1	25%	4	75%	5	0	0	2	100%	2
Limpiador/a	432	77%	129	23%	561	389	77.8%	111	22.2%	500
Responsable de equipos	6	100%	0	0	6	2	100%	0	0	2
Encargado/a Supervisor/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD6436d4549e

DocuSigned by:

DocuSigned by:

6702947B4B4482...

E07E92BE0AD5424...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Página 18 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Título medio	grado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Título superior	grado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		439	76.7%	133	23.3%	572	391	78%	113	22%	504

Tabla 16. Incorporaciones y bajas por tipo de ocupación durante 2022.

Tipo de contrato	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Temporal a tiempo completo	192	43.7%	80.7%	46	34.6%	19,3%	238	41.6%
Responsable de equipo	0	0	0	0	0	0	0	0
Especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	192	43.7%	80.7%	46	34.6%	19.3%	238	41.6%
Temporal a tiempo parcial	196	44.6%	75.7%	63	47.4%	24.3%	259	45.3%
Responsable de equipo	1	0.2%	0.4%	0	0	0	1	0.2%
Especialista	0	0	0	2	1.5%	0.8%	2	0.3%
Limpiador/a	195	44.4%	75.3%	61	45.9%	23.6%	256	44.8%
Fijo discontinuo	26	5.9%	72.2%	10	7.5%	27.8%	36	6.3%
Responsable de equipo	0	0	0	0	0	0	0	0
Especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	26	5.9%	72.2%	10	7.5%	27.8%	36	6.3%
Indefinido a tiempo completo	6	1.4%	54.5%	5	3.6%	45.5%	11	1.9%
Responsable de equipo	1	0.2%	9.1%	0	0	0	1	0.2%

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

5053675332884B2...

5053675332884B2...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página 19 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Especialista	0	0	0	2	1.5%	18.9%	2	0.3%
Limpiador/a	5	1.1%	45.5%	3	2.3%	27.3%	8	1.4%
Indefinido a tiempo parcial	19	4.3%	67.9%	9	6.8%	32.1%	28	4.9%
Responsable de equipo	3	0.7%	10.7%	0	0	0	3	0.5%
Especialista	1	0.2%	3.6%	0	0	0	1	0.2%
Limpiador/a	15	3.4%	53.6%	9	6.8%	32.1%	24	4.2%
Prácticas	0	0 %	-	0	0 %	-	0	0 %
Aprendizaje	0	0 %	-	0	0 %	-	0	0 %
Otros (becas de formación)	0	0 %	-	0	0 %	-	0	0 %
TOTAL	439	100%	76.7%	133	100%	23.3%	572	100%

Tabla 17. Últimas contrataciones

Descripción bajas definitivas	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	0%	1	1.3%	100%	1
Despido	0	0%	0%	1	1,3%	100%	1
Finalización del contrato	18	24%	50%	18	24%	50%	36
Cese voluntario	18	24%	58%	13	17,80%	42%	31
Cese por personas a cargo	0	0%	-	0	0%	-	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	1	1,3%	25%	3	4,1%	75%	4
TOTAL	37	50,7%		36	49,3%		73

Tabla 18. Bajas definitivas último año

Los datos muestran un proceso de reclutamiento e incorporación de personal equilibrado en cuanto a representación, (57% mujeres y 43% hombres) destacando la contratación temporal a tiempo parcial como modalidad de contratación.

Las bajas también se muestran equilibradas (50,7% mujeres y 49,3 hombres)

DocuSigned by:

Valentín

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Rocio

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Guillermo

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Desde un punto de vista cualitativo la selección de personal se realiza por el departamento de Recursos Humanos, pudiendo disponer de la ayuda de personal técnico o responsable del área en cuestión, y según criterios predefinidos a través de un perfil de puesto de trabajo. No se evidencia que el personal que realiza la selección tenga formación en igualdad. Los procesos de selección se realizan mediante entrevistas personales, pudiendo hacer pruebas o test en algún caso. En las entrevistas personales, las preguntas son las mismas para hombres y mujeres, y varían según el puesto de trabajo. Además, se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar.

Los canales de difusión de las ofertas de empleo son fundamentalmente los portales de empleo disponibles en la WEB, y en ellas se evitan las imágenes o lenguaje sexista. La Fig.6 muestra un ejemplo real de oferta de empleo donde no se aprecia contenido con sesgo de género.

No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de selección que permita establecer y consolidar criterios de selección sin discriminación de género.

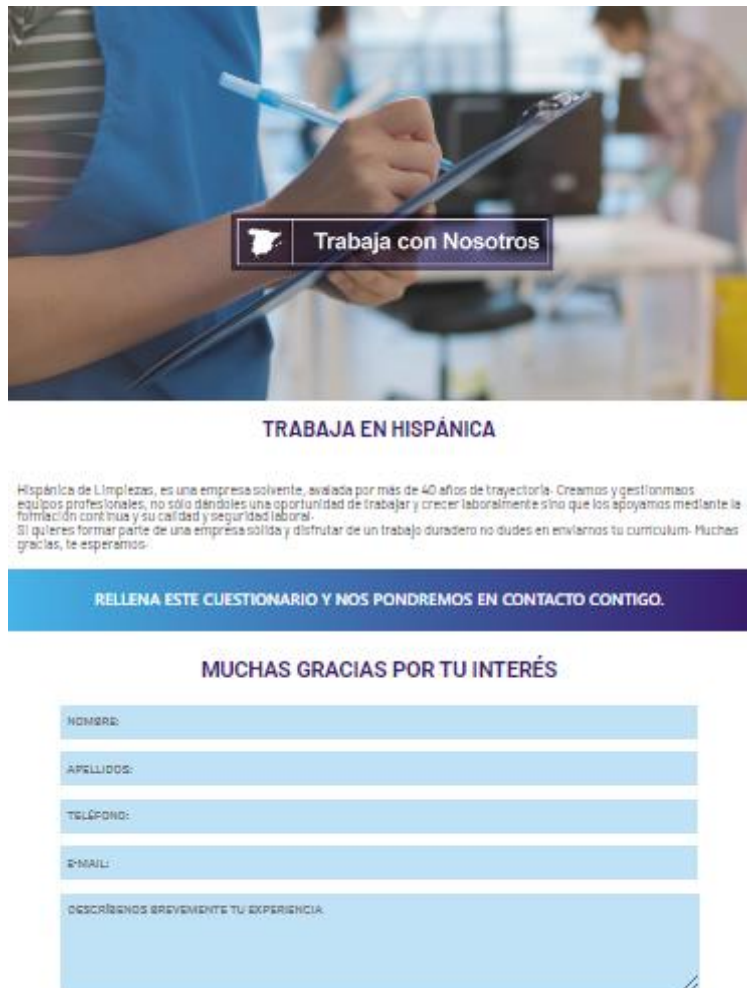


Figura 8. Portal de empleo (Trabaja con Nosotros) publicado en la página web de Hispánica de Limpiezas S.A.

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Rocio Ampara
66782BEEAD5424...
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:
[Signature]
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

5.6.2. Formación continua

Nº de personas que han recibido formación	Nº de alumnos	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Año 2022	16	13	81%	3	19%
N.º de horas de formación	480	390	81%	90	19%
% de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	-	100%		100%	
% de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	-	0%		0%	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
CURSO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	16	13	81%	3	19%
N.º de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.)	0	0	0%	0	0%
N.º de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0%	0	0%
N.º de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0%	0	0%
N.º de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0%	0	0%
N.º permisos para la concurrencia a exámenes	1	1	100%	0	0%
N.º de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0%	0	0%

Tabla 19. Distribución de la plantilla por formación recibida.

En 2022 se formó a 16 personas de las cuales el 81% eran mujeres y el 19% hombres. Este porcentaje de personas formadas es coherente con la composición por sexo de la plantilla. Toda la formación se dio dentro del horario de trabajo. De los datos recabados sobre formación no se puede evidenciar sesgos de género. No obstante, no se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin discriminación de género.

Por otro lado, cabe comentar que no se puede evidenciar la existencia de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ni por parte de la Dirección de la empresa, ni de las personas al cargo de las políticas de recursos humanos. Tampoco el resto de la plantilla ha recibido formación alguna al respecto, más allá de las 16 personas formadas en protocolo de prevención de acoso laboral.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D44D...

DocuSigned by:

Rocio Guillermo
E67E92BE0AD5424...
5053675332684B2...

DocuSigned by:

Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:

Página 22 de 53 Jose Garcia
5D3A07A AFC8F472...

DocuSigned by:

Marta
919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.**5.6.3. Promoción y desarrollo de carrera**

Año	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
2022	0	0	0%	0	0%
2021	0	0	0%	0	0%
2020	1	0	0%	1	100%

Tabla 20. Histórico de promoción (N.º de personas que han ascendido de nivel)

La última promoción registrada fue en 2020 y es la de un hombre del área de administración, siendo el criterio de promoción "por designación de la empresa". Se trata de una promoción con cambio de categoría profesional.

Atendiendo a los datos aportados, no se pueden concluir la existencia de discriminación por razón de género en los procesos de promoción del personal. No obstante, no se cuenta con datos de personas candidatas analizados ni criterios objetivos de promoción de las personas trabajadoras.

Desde un punto de vista cualitativo, no se dispone de protocolo o procedimiento documentado de promoción del personal que permita establecer y consolidar criterios sin sesgo de género, además las personas encargadas de valorar los procesos de promoción no disponen de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

5.6.4. Resumen permisos, excedencias y bajas

Motivo	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Incapacidad Temporal	153	129	84,3%	24	15,7%
Accidente de Trabajo	75	65	86,6%	10	13,3%
Maternidad (parto)	0	0			
Maternidad	0	0			
Paternidad	0			0	
Adopción o Acogimiento	0	0	0%	0	0%
Riesgo durante embarazo	1	1			
Reducción Jornada por cuidado de hijo/a	0	0	0%	0	0%
Reducción Jornada Motivos familiares	0	0	0%	0	0%
Reducción de Jornada por otros motivos	0	0	0%	0	0%
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0	0%	0	0%
Excedencia por cuidados familiares	1	1	100%	0	0%
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0	0%	0	0%

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

E67E925E04C6424...

B00B8FAA8B44482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

Página **23** de **53**

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Excedencia voluntaria	13	12	92%	1	8%
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0	0%	0	0%

Tabla 21. Permisos, excedencias y bajas.

Al respecto de permisos y excedencias destaca que solo se registra una excedencia por cuidado de hijos (1 mujer) y 13 excedencias voluntarias (12 en mujeres y 1 hombre). También destaca una significativamente más alta siniestralidad en mujeres que en hombres, al igual que en los procesos de incapacidad temporal. Esto último claramente se debe a la composición por sexo de la plantilla y al tipo de trabajo que desarrolla de maneras mayoritaria un sexo y otro (las mujeres tienen una representación mayoritaria en los puestos de producción, puestos con mayor peligrosidad).

5.6.5. Salud laboral y condiciones de trabajo

Con relación a la seguridad laboral, como se puede observar en la Tabla 21, la siniestralidad laboral es significativamente más alta en mujeres (84.3% de las bajas por incapacidad temporal) que en hombres (15.7%), hecho que puede ser consecuencia de la mayor presencia de mujeres en la empresa.

No se dispone de evaluaciones de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva con perspectiva de género, ni de indicadores de siniestralidad con perspectiva de género.

5.6.6. Comunicación

No se evidencian procedimientos o protocolos para la implementación de lenguaje no sexista en la documentación e información elaborada y publicada por la empresa.

5.6.7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se desarrollan para lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal. En este sentido, las medidas a establecer no se deben dirigir solo a la plantilla que tiene responsabilidades familiares, sino a toda la plantilla con el objetivo de alcanzar beneficios a nivel de organización, personal y familiar.

Desde un punto de vista cuantitativo (ver Tabla 21), en general, la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad es limitada, si atendemos al volumen de plantilla.

Sobre estas medidas, desde un punto de vista cualitativo, en HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. no se identifican planes o procedimientos documentados para la difusión y conocimiento por parte del personal de las medidas de conciliación laboral.

5.6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DocuSigned by:

HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. aprobó con fecha de 9 de mayo de 2016 un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que con motivo de la elaboración del presente Plan de Igualdad será revisado y negociado con la

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
DocuSigned by:
DocuSigned by:E7E92BE0AD5424...
5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

Página **24** de **53**

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta la nueva normativa vigente con objeto de su actualización.

5.6.9. Violencia de género

La violencia de género, entendida como la manifestación más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad, debe ser abordada de manera integral. Esto supone que, en el ámbito laboral, las empresas implementen medidas y mecanismos tendentes a su detección, prevención y actuación.

En HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. no se han desarrollado hasta ahora procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y la gestión de situaciones de violencia de género que puedan darse tanto de manera interna como externa a la empresa.

5.6.10. Espacios de trabajo

Los espacios y el ambiente de trabajo en HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. no ponen de manifiesto situaciones de discriminación por razón de género. No se establecen medidas de segregación física u organizativa discriminatorias por razón de género.

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. trabaja por generar un ambiente de trabajo inclusivo e igualitario, realizando un trabajo continuo que involucra a todos los niveles de la empresa.

5.7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**5.7.1. Valoración de los puestos de trabajo**

El artículo 3.3 de la Ley 12/2007 recoge que se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice que la presencia de mujeres y de hombres no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento para cada sexo.

Según el Índice de dispersión, la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. está desequilibrada por presencia mayoritaria de mujeres, concretamente el 79% del total de personas trabajadoras son mujeres. Esto es, de las 294 personas que trabajaron en la empresa durante el periodo que abarca desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre del mismo año, 232 eran mujeres y 62 hombres.

A continuación, se adjunta la distribución de hombres y mujeres por puesto de trabajo, categorizándolos en función de si están masculinizados o feminizados:

Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
LIMPIADOR/A	219	44	Feminizada
ESPECIALISTA	2	10	Masculinizada
RESPONSABLE DE EQUIPO	6	1	Feminizada
CONDUCTOR/LIMPIADOR	0	1	Masculinizada

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

67DB8FA7B4B4482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página 25 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

SUPERVISOR/A ENCARGADO/A DE ZONA	3	2	Equilibrada
ENCARGADO GENERAL	0	2	Masculinizada
PERSONAL ADMINISTRATIVO	0	1	Masculinizada
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	2	1	Feminizada
TOTAL	232	62	Feminizada

Cabe señalar que destacan por su feminización puestos de *limpiador/a* y *responsable de equipo*. Mientras que destacan por su masculinización puestos de trabajo como *especialista* y *supervisor/a encargado/a de zona*. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

En base a lo anterior y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A., tras la valoración de puestos realizada, la empresa ha asumido una equivalencia del valor de ciertas categorías profesionales, dando lugar a los siguientes grupos de asimilación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos	Categorización	M	H	% M	% H
Agrupación 4	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR (319)	♀	2	1	67%	33%
Agrupación 3	ENCARGADO/A GENERAL (283)	♂	0	2	0%	100%
	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN (263)	♂	0	1	0%	100%
Agrupación 2	SUPERVISOR/A ENCARGADO/A DE ZONA (240)	♂ ♀	3	2	60%	40%
	CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A (201)	♂	0	1	0%	100%
Agrupación 1	ESPECIALISTA (167)	♂	2	10	17%	83%
	RESPONSABLE DE EQUIPO (153)	♀	6	1	83%	17%
	LIMPIADOR/A (85)	♀	219	44	75%	15%

En este punto cabe destacar que, en general, los puestos de trabajo con valoración intermedia están actualmente ocupados mayoritariamente por hombres. Estando todos, por tanto, masculinizados, a excepción del puesto de *supervisor/a encargado/a de zona* – puesto de trabajo con una composición equilibrada entre hombres y mujeres –.

Es decir, las mujeres se concentran principalmente en los puestos de menor valoración, quedando los puestos intermedios mayoritariamente ocupados por hombres. Debemos, no obstante, resaltar la mayor representación de mujeres en el puesto de mayor valoración: *Dirección*.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

07EB7E92BE0AD5424...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

5D3A07AAF8F472...



5.7.2. Datos retributivos (resultados del registro retributivo)

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. se determina, principalmente, de acuerdo con los convenios colectivos de aplicación.

Del análisis de los datos aportados a través del registro retributivo se derivan las siguientes conclusiones:

Se evidencian diferencias significativas respecto al total de retribuciones en los puestos de Titulado/a de grado superior, con una diferencia de 187% a favor de las mujeres, y supervisor o encargado, con una diferencia del 65% a favor del hombre. Para el resto de los puestos no existen diferencias significativas respecto al **total de retribuciones normalizadas** (todas las diferencias están por debajo del 15%) entre hombres y mujeres. No obstante, **sí existen algunas diferencias significativas (superiores al 25%) en los promedios normalizados de algunos complementos salariales** en las categorías *limpiador/a y limpiador/a de noche*.

Estas diferencias se explican a continuación:

- **Titulado/a de grado superior:** Respecto a los datos promedios normalizados, existen diferencias del 187% en complementos salariales a favor de las mujeres, motivo por el cual también se reflejan diferencias significativas en las percepciones totales (57% a favor de las mujeres). En la empresa, la categoría de referencia está compuesta por dos mujeres y un hombre. La diferencia de los promedios normalizados se justifica con la diferencia de carga de trabajo y responsabilidad. En este sentido, es conveniente destacar que, aunque tanto las dos mujeres como el hombre comparten categoría de titulado de grado superior, la realidad es que las dos mujeres son parte del órgano de dirección de la empresa y el hombre ocupa puesto de trabajo de contable, no compartiendo la misma responsabilidades y funciones. Es por ello por lo que existen diferencias a favor de las mujeres, las cuales cobran complementos salariales que no cobra el hombre.

De cualquier manera, y en aras a la consecución de los fines contenidos en este plan de igualdad, se procederá en 2024 a modificar la categoría de las mujeres que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de técnico de grado superior.

- **Supervisor/a o encargado/a de zona:** Se evidencia diferencia significativa en el complemento salarial a favor del hombre. En concreto se registra una diferencia del 95% a favor del hombre. Esto deriva en una diferencia total retributiva del 65% a favor del hombre. En la empresa, la categoría de referencia está compuesta por dos mujeres y un hombre. La diferencia de los promedios normalizados se justifica con la diferencia de carga de trabajo y responsabilidad. En este sentido, es conveniente destacar que, aunque tanto la mujer como el hombre comparten categoría, la realidad es que el hombre es parte del órgano de dirección de la empresa y la mujer ocupa puesto de trabajo de supervisor en un centro de trabajo en Cádiz, no compartiendo ni el mismo convenio colectivo aplicable ni la misma responsabilidades y funciones. Es por ello por lo que existen diferencias a favor

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Roque Guillermo

167DB8FA7B4B4482...

E67E92B5058674332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

del hombre, el cual cobra complementos salariales que no cobra la mujer.

De cualquier manera, y en aras a la consecución de los fines contenidos en este plan de igualdad, se procederá en 2024 a modificar la categoría del hombre que ocupa puesto directivo, estableciendo categoría distinta a la de encargado o supervisor de zona.

- **Limpiador/a:** Con diferencias significativas a favor de las mujeres en complementos salariales. Esta diferencia en su mayor parte consecuencia de que el plus de antigüedad es mayor en mujeres que en hombres. Circunstancia que es acorde a la realidad histórica de la empresa.

	TOTALES											
	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
018 LIMPIADOR/A FEMINIZADO	11.503,30	13.526,27	14,96%	2.463,39		-				13.966,69	13.526,27	-3,26%
020 LIMPIADOR/A DÍA FEMINIZADO	12.988,36	12.920,70	-0,52%	3.269,30	2.659,66	-22,92%	60,39	38,23	-57,96%	16.318,05	15.618,59	-4,48%
014 LIMPIADOR/A FEMINIZADO	12.289,15	12.473,40	1,48%	4.964,27	2.972,90	-53,53%				16.853,42	15.446,30	-9,11%
024 LIMPIADOR/A NOCHE FEMINIZADO	16.261,34	16.261,35	0,00%	3.918,94	1.769,91	-121,42%				20.317,08	18.031,26	-12,68%

Nota: Datos promedio normalizado registro retributivo 2022

De manera particular, para alguna de las categorías de limpiador/a (ej. 014 LIMPIADOR/A), si cabe destacar diferencias significativas a favor de los hombres en complementos salariales del puesto de Limpiador/a. Estos complementos son: Plus de actividad (diferencia del 51% a favor de los hombres), plus de productividad (67% a favor de los hombres), plus productividad (78% a favor de los hombres), plus nocturnidad (69%), plus trabajo (40% a favor de los hombres). También encontramos diferencias significativas a favor de las mujeres en algún complemento salariales diferentes al plus de antigüedad, como es el plus mantenimiento prendas de trabajo (59% a favor de las mujeres). Se debería considerar revisar la política retributiva en cuando a los complementos salariales diferentes al plus antigüedad.

En vista de los datos relativos al cobro diferencial de pluses entre mujeres y hombres, la empresa HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. ha llevado a cabo un estudio pormenorizado de los mismos. De forma que los datos muestran que, efectivamente, esta situación es una realidad que habrá que mejorar implementando criterios que permitan establecer una política retributiva coherente, igualitaria, y bajo criterios objetivos.

Por tanto, tal y como se observa en la auditoría retributiva, los datos que se exponen en la siguiente imagen muestran, en primer lugar, que la proporción de hombres que cobran determinados pluses es mayor (plus de productividad, plus de actividad, plus de trabajo y plus de calidad), y, en segundo lugar, que la cantidad media que perciben por persona también es mayor en hombres que en mujeres (excepto en el caso del plus de calidad,

DocuSigned by:
Rocio Amparo
E67E92BE0AD5424...
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Valencia
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAFC8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

donde las mujeres perciben una cantidad mayor).

5.7.3. Conclusiones del diagnóstico retributivo

Realizando un cruce entre la política retributiva y la valoración de los puestos de trabajo encontramos:

Plus Productividad						
Total de nominas	868	35 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres	733	18 nomina de mujeres en las que aparece el complemento		2,45%	3241,8	44,43%
Hombres	135	17 nomina de hombre en la que aparece el complemento		12,59%	4054,07	55,57%
					7295,87	
Plus actividad						
Total de nominas	1308	229 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres	1123	161 nomina de mujeres en las que aparece el complemento		14,33%	18936,1	67,68%
Hombres	185	68 nomina de hombre en la que aparece el complemento		36,76%	9042,87	32,32%
					27978,97	132,98
Plus Trabajo						
Total de nominas	1072	187 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres	918	133 nomina de mujeres en las que aparece el complemento		14,48%	19296,59	70,95%
Hombres	154	54 nomina de hombre en la que aparece el complemento		35,06%	7900,15	29,05%
					27196,74	146,30
Plus Calidad						
Total de nominas	768	130 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres	657	74 nomina de mujeres en las que aparece el complemento		11,26%	7748,84	62,94%
Hombres	111	56 nomina de hombre en la que aparece el complemento		50,45%	4562,05	37,06%
					12310,89	81,47

- Existe un único puesto con representación equilibrada, supervisor/a. En este puesto el registro retributivo muestra diferencias salariales significativas a favor del hombre, tal y como se indica en el análisis del registro retributivo de este mismo informe.
- Se evidencia puestos de valor aproximado con distinta categorización por sexo (masculinizado/feminizado) no presentan diferencias retributivas discriminatorias hacia el puesto feminizado. Este es el caso por ejemplo de:
 - Los puestos de responsable de equipo (Feminizado, con 153 pts. de valoración), y especialista (Masculinizado, 167 pts. de valoración), puestos de una misma agrupación, según la valoración de puestos, cuyas retribuciones presentan una diferencia poco significativa.

		TOTALES											
		Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
RESPONSABLE DE EQUIPO(153)	FEMINIZADO	13692,15	13692,15	0	5441,87	4659,67	-16,79%	0	0	0	19134,02	18351,82	-4,26%
ESPECIALISTA(167)	MASCULINIZADO	11704,19	12998,62	9,96%	5421,78	5171,67	-4,84%	0	0	0	17125,97	18170,29	5,75%

Nota: Datos promedio normalizado registro retributivo 2022

- Los puestos de Limpiador/a, representado por hasta 4 categorías diferentes (puesto feminizado, 85 pts. de valoración), Presenta diferencias significativas en los complementos salariales. Esta circunstancia que, como ya se ha comentado, ha sido objeto de estudio por parte de la empresa, requiere la implementación de criterios que permitan establecer una política retributiva igualitaria y objetiva.

5.7.4. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

En base a los datos y conclusiones de la presente auditoría se establecen las siguientes medidas de corrección o mejora de cara a próximos ejercicios:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Página 29 de 53

DocuSigned by:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

- Se deben revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones no parece estar basada en criterios objetivos y asigna, a igual antigüedad, retribuciones porcentualmente mayores a hombres que a mujeres.
- Modificar la categoría de las personas que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de titulado/a de grado superior.
- Realización de un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de las mismas.
- Teniendo en cuenta que los puestos de valoración intermedia (según resulta de la valoración de puestos realizada) son ocupados mayoritariamente por hombres, y que esto tiene su reflejo a nivel retributivo, mientras que los puestos de menor valoración son mayoritariamente ocupados por mujeres, la empresa deberá en el futuro tomar decisiones de cara a equilibrar estos puestos de trabajo.
- Realización de auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.

Las áreas de mejora al respecto de las políticas de gestión de recursos humanos en pos de fomentar la igualdad de oportunidades serán reflejadas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A.

HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. está comprometida a seguir generando una justa igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras, así como una retribución salarial siempre acorde a la actividad y puesto laboral asignado y convenio colectivo de aplicación, independientemente del sexo.

5.8. OPINIONES Y ACTITUDES DE LA PLANTILLA SOBRE IGUALDAD

Para proporcionar una imagen integral de la realidad de la empresa HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. en lo relativo a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es imprescindible contar con la opinión de la plantilla a fin de conocer su percepción acerca de la cultura organizativa de la empresa y la puesta en marcha de un plan de igualdad.

Por ello, se ha llevado a cabo una recogida de información a través de un cuestionario anónimo a toda la plantilla. Se ha solicitado a quienes han participado que puntuaran diferentes aspectos entre 1 y 4 puntos, siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

Se han recibido un total de 95 respuestas, lo que representa el 32% de la plantilla.

Sobre el personal que ha respondido a la encuesta se puede señalar:

- Que el 84% son mujeres (80) y el 16% son hombres (15).
- Que como se puede observar en la Figura 9, de las opiniones recopiladas hay una mayoría de personal de producción.
- Que como se puede observar en la Figura 10, se han recibido respuestas de personas de diferente antigüedad en la empresa, con mayor participación en el tramo de más antigüedad.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

E67E527A0A24...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

Página 30 de 53

DocuSigned by:

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Todos estos datos son coherentes con la realidad de la empresa, por lo que los resultados obtenidos pueden considerarse representativos de las opiniones y el sentir de las personas trabajadoras.

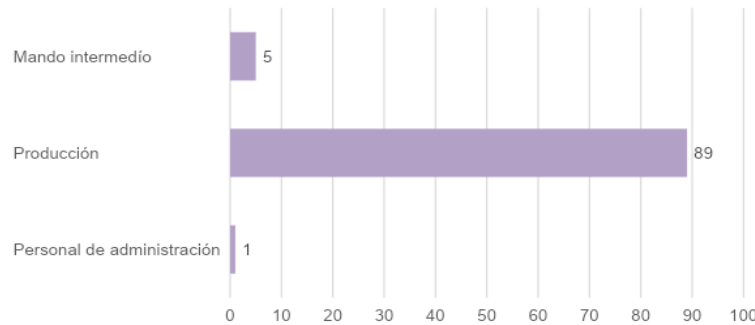


Figura 9. Respuestas recibidas a la encuesta del personal por ocupaciones.

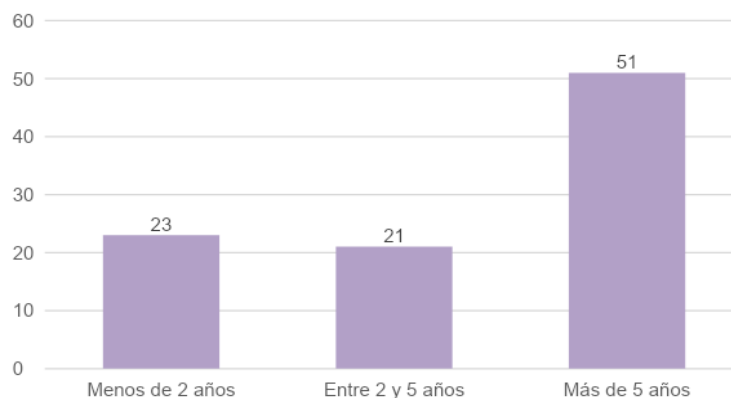


Figura 10. Respuestas recibidas a la encuesta del personal por antigüedad.

Analizando las respuestas de los cuestionarios podemos concluir:

Sobre la situación de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. respecto a la Igualdad.

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

- *En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. **Media** 3,15.*
- *La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. **Media** 3,17*
- *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. **Media** 3,23*

El resultado es muy bueno ya que la percepción de la plantilla es que hay por parte de la empresa y la dirección un compromiso con la igualdad.

La gestión del personal en la empresa: Selección, formación, promoción y retribución.

Sobre la gestión del personal ven que no hay diferenciación entre mujeres y hombres al respondiendo a las diferentes preguntas sobre esta área.

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

- *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres: **Media** 3,22.*

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

EG7F62EE8AD784482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

Página **31** de **53**

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo: **Media 3,35.**
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres: **Media 3,24.**
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre: **Media 3,20.**
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres: **Media 3,21.**
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres? **73% NO / 27% SI.**
- ¿Pueden las mujeres y los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades? **86% SI / 14% NO.**
- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa? **63% SI / 37% NO.**

Los datos medios sobre este bloque presentan buenos resultados. Cabe comentar no obstante que a la pregunta de si a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres, el 38% de los encuestados responde que no sabe o no contesta. Esto puede estar poniendo de manifiesto el desconocimiento sobre los criterios de promoción en la empresa.

Sobre conciliación ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En el cuestionario realizado a la plantilla se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4, siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva:

- Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: **Media 3,16.**
- La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación: **Media 2,88.**
- La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable): **Media 3,11.**
- Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley: **Media 2,92.**
- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto: **Media 3,05.**

A este respecto, es interesante resaltar que la información que tiene la plantilla sobre las medidas de conciliación es aspecto con menos valoración del cuestionario (no siendo una valoración mala). Por lo que se puede concluir que este aspecto puede ser una interesante área de mejora.

Feminización de la empresa

- ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	71%
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	14%
Otras	15%

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

5D3A07AAF8C8F472...

DocuSigned by:

67DB8F4715674322884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

Página **32** de **53**

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Sobre la feminización de la empresa, la plantilla opina mayoritariamente que se debe a que las mujeres demandan más que los hombres los puestos de trabajo desarrollados.

Comunicación, información, e implantación del plan de igualdad.

- *La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo: **Media** de 2,74 sobre 4*

Aquí se pone de manifiesto la necesidad de potenciar el conocimiento que tiene las personas de la plantilla sobre el protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.

- *¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?*

SI	36%
NO	44%
NS/NC	20%

Se refleja aquí la necesidad de informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan de igualdad y de sus resultados.

- *¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?*

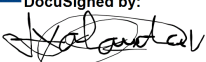
SI	85%
NO	5%
NS/NC	10%


La plantilla se muestra mayoritariamente de acuerdo con la elaboración de un plan de igualdad.


5.9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO


A continuación, se describen una serie de conclusiones significativas, derivadas de la información cuantitativa y cualitativa analizada, que sirve como base para la definición de áreas y objetivos de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Atendiendo a los indicadores de género, se puede afirmar que la plantilla de HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. está desequilibrada por presencia mayoritaria de mujeres. Es decir, se trata de una empresa feminizada.
- En cuanto a la **situación contractual**, por lo general y porcentualmente, las mujeres presentan contratos con menos horas que los hombres, y con un índice de rotación o temporalidad algo mayor. Esta circunstancia parece estar relacionada con la tipología de puesto ocupada mayoritariamente por cada sexo.
- En lo relativo a los **puestos de trabajo**, como se ha mencionado a lo largo del documento, existen ocupaciones marcadamente feminizadas (como la de limpiador/a) y, al contrario, se identifican otras altamente masculinizadas. Además, destaca que los puestos con valoración intermedia están actualmente ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres se concentran principalmente en los puestos de menor valoración. Si bien es cierto,

DocuSigned by:

 6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

 67DB8FA7B4B4452675332884B2...


DocuSigned by:

 B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

 97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

 B00D16459610460...

Página **33** de **53**

DocuSigned by:

 919DD64961AA400...

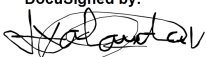
DocuSigned by:

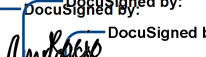
 5D3A07AAF8F472...

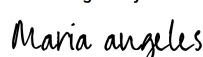
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

existe una mayor presencia de mujeres que de hombres en el puesto de mayor valoración (Dirección).

- **Selección:** No existe un protocolo o procedimiento documentado de selección que permita establecer y consolidar criterios de selección sin discriminación de género. Habría que analizar la forma en la que se desarrolla el proceso de selección y la definición de los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofertan, para intentar revertir el porcentaje de hombres/mujeres en función de ocupaciones masculinizadas/feminizadas. Por ello al analizar el proceso de reclutamiento y selección vemos la necesidad de incluir indicadores de género que permita visualizar la composición de la plantilla, diseño de ofertas con el uso de lenguaje inclusivo, en los formularios de solicitud y en los canales de difusión que se utilicen. Se hace recomendable una intervención en este sentido para poder alcanzar, en futuras contrataciones, un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades que realicemos, superando con ello las limitaciones que se establece desde un sistema basado en la diferenciación ocupacional por razón de género.
- **Promoción:** La promoción en la organización no parece evidenciar un sesgo de género. No existe un protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción sin discriminación de género.
- **Formación:** No se evidencia sesgos de género en la aplicación de las políticas de formación del personal. No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin discriminación de género. Se detecta la necesidad de formar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, empezando por el personal de dirección y personal con responsabilidad en las políticas de recursos humanos.
- **Política retributiva:** se pone de manifiesto la necesidad de establecer criterios retributivos claros y objetivos, que permitan esclarecer el cobro de pluses.
- **Información:** Se evidencia la necesidad de informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género.
- HISPÁNICA DE LIMPIEZAS S.A. elaboró un protocolo de **acoso sexual y por razón de sexo**, que fue aprobado con fecha de 9 de mayo de 2016. La Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad procede a revisar y aprobar una nueva versión de este protocolo, conforme a la normativa legal actualmente vigente.
- **Violencia de género:** No se evidencian procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y gestión de situaciones de violencia de género que pudieran darse tanto fuera como dentro del ámbito laboral.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** los datos muestran una utilización bastante contenida de permisos, excedencias y otras medidas de conciliación. Los datos muestran, además, que las personas trabajadoras no se sienten suficientemente informadas al respecto. No se evidencian medidas proactivas de difusión o información de estas medidas.
- **Percepción de la plantilla:** en los cuestionarios realizados a la plantilla todas las áreas tienen una puntuación buena o muy buena. Se puede afirmar que la plantilla, por lo general, no identifica o percibe situaciones de discriminación por razón de género.

DocuSigned by:

 6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

 67DB6F9E83544E2...
 5053675332884B2...

DocuSigned by:

 B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

 97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

 B00D16459610460...

DocuSigned by:

 5D3A07AAF8C8F472...

Página **34** de **53**

DocuSigned by:

 919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

En base a las conclusiones obtenidas se proponen, a continuación, las áreas de trabajo o mejora consensuadas en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades en la empresa:

N.º	Prioridad	ÁREA	ACTUACIONES
1	Media	Integración de la igualdad	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad a través de la definición de una política de igualdad firmada por la alta dirección y puesta a disposición de todas las partes interesadas.
2	Media	Integración de la igualdad	Creación y designación de la Figura de la Responsable de Igualdad en la empresa. Esta medida deberá contemplar la atribución de responsabilidades, la formación necesaria para la persona designada, y la comunicación a la plantilla de la existencia de la misma.
3	Alta	Selección / Contratación	Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de selección de personal con perspectiva de género que permita asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, atendiendo a las oportunidades de acceso a la empresa. Dicho protocolo deberá incluir de manera específica la siguiente medida: <ul style="list-style-type: none"> • Dar prioridad en igualdad de condiciones a la incorporación del género infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.
4	Media	Promoción	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción objetivos y sin discriminación de género. El protocolo deberá establecer las condiciones para priorizar la ocupación de las vacantes con promoción interna, y favoreciendo a igualdad de condiciones la promoción del género infrarrepresentado.
5	Alta	Formación / Información	Establecer dentro del plan de formación de la empresa acciones encaminadas a: <ul style="list-style-type: none"> • Formar al personal responsable de las políticas de recursos humanos en enfoques de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades, incluyendo la difusión y conocimiento del plan de igualdad negociado. • Formar a la plantilla en Prevención del Acoso laboral y por razón de sexo. Incluyendo la difusión y conocimiento del protocolo negociado.
6	Media	Formación	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación objetivos y sin discriminación de género.
7	Media	Información/ comunicación	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para su distribución entre toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
8	Media	Información/ comunicación	Elaborar e Implantar una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la empresa. Revisar los procedimientos, protocolos y documentación definida por la empresa, incluida la WEB, incorporando lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

E6724900A0940482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página 35 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

9	Media	Acoso sexual o por razón de sexo	Realizar y presentar anualmente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades un análisis de casos de acoso sexual y por razón de sexo; Casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada. De este análisis se dejará evidencia mediante registro en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento.
10	Media	Violencia de género	Elaborar protocolo o procedimiento documentado para prevenir, detectar y combatir la violencia de género.
11	Media	Salud laboral	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y eviten riesgos específicos vinculados con el género.
12	Media	Salud Laboral	En el ámbito de la prevención de riesgos laborales; Elaboración de protocolo de protección a la maternidad y lactancia.
13	Media	Política Retributiva	Elaboración de criterios retributivos que permitan establecer una política retributiva sin sesgos por razón de sexo, y cuyo propósito sea: <ul style="list-style-type: none"> Revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a, en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones no parece estar basado en criterios objetivos, y asigna, a igual antigüedad, retribuciones porcentualmente mayores a hombres que a mujeres. Modificar la categoría de las personas que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de titulado/a de grado superior. Realizar un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas. Realizar auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.

6. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.

HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. concibe el presente Plan de Igualdad como un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de oportunidades a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y hombres. Asimismo, lo entiende como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización e impiden cualquier discriminación por razón de sexo.

En base a las oportunidades de mejora antes comentadas, a continuación, se enumeran los objetivos generales que se persigue conseguir:

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

E67E59E8E0AD5424...

24068FA134B4482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página 36 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

1. **Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad** de trato entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. **Trabajar por revertir la infrarrepresentación femenina** en los niveles o áreas donde esta tiene lugar.
3. **Establecer una política retributiva** basada en criterios objetivos, cimentada en principios de igualdad, y sin sesgos de género.
4. **Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas trabajadoras a través de medidas concretas que permitan compatibilizar estos aspectos.
5. **Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todas las personas empleadas.
6. **Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: Dirección, mandos intermedios y personal trabajador.
7. **Fomentar la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas** en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

Estos objetivos se van a llevar a cabo a través de medidas concretas que se desarrollan en los siguientes apartados.

7. MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.

7.1. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POLÍTICA DE LA EMPRESA

Medida 1: Difusión de una cultura empresarial igualitaria	
Descripción	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad a través de la definición de una política de igualdad firmada por la alta dirección y puesta a disposición de todas las partes interesadas.
Objetivo	Difundir el compromiso de la alta dirección de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que, desde una posición de liderazgo, el resto de la organización sea partícipe de la misma.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal de RRHH para su elaboración, aprobación y difusión.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. y otras partes interesadas.
Personal responsable	Dirección de Hispánica de Limpiezas.
Indicadores de evaluación	Política de Igualdad aprobada por la dirección y publicada a las partes interesadas dentro del periodo de ejecución de la medida.
Prioridad	Media.

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 Guillermo Amparo
 4653675332884B2...
 667219E0AD5424...
 67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 Maria Angeles
 6F775B4BDC3D46D... B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 Raquel
 97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 macedonio
 B00D16459610460...

Página **37** de **53**

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 Marta
 919DD64961AA400...

DocuSigned by:

 DocuSigned by:
 Jose Garcia
 5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.**Medida 2: Creación y designación de la figura de la Responsable de Igualdad**

Descripción	Creación y designación de una persona que desempeñe el cargo de Responsable de Igualdad.
Objetivo	Establecer la figura de la responsable de igualdad como persona garante de la correcta implementación de las políticas y prácticas de igualdad dentro de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A. Entre sus funciones se encontrarán la introducción progresiva de la perspectiva de género en la empresa, la información y concienciación de la plantilla sobre cuestiones relativas a la igualdad en el ámbito laboral y la promoción de acciones tendentes a mejorar la situación respecto a la temática objeto de su competencia. Asimismo, formará parte de la implementación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Recursos económicos y materiales destinados a la formación en materia de igualdad de género de la persona designada para el correcto desarrollo de sus funciones.
Personal destinatario	Totalidad de la plantilla.
Personal responsable	Dirección de Hispánica de Limpiezas.
Indicadores de evaluación	Designación de la persona responsable.
Prioridad	Media.

7.2. CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**Medida 3: Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género**

Descripción	Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de selección de personal que permita asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, atendiendo a las oportunidades de acceso a la empresa. Dicho protocolo deberá incluir de manera específica las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> ● Dar prioridad en igualdad de condiciones a la incorporación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo. Trabajar para paliar la infrarrepresentación femenina de algunos puestos de trabajo.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Personas candidatas a puestos vacantes.

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Rocio Guillot

E67492BE0AD5424...

50536783028472...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página **38** de **53**

DocuSigned by:

Jose Garcia

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07A AFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

Personal responsable	Área de Recursos Humanos / Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. • Indicador de representación por sexo y categoría profesional.
Prioridad	Alta.

7.2. PROMOCIÓN

Medida 4: Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género	
Descripción	<p>Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción objetivos y sin discriminación por razón de sexo.</p> <p>El protocolo deberá establecer las condiciones para priorizar la ocupación de las vacantes con promoción interna, favoreciendo a igualdad de condiciones la promoción del sexo infrarrepresentado.</p>
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de promoción del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por razón de sexo. A igualdad de condiciones, favorecer la promoción del género infrarrepresentado, trabajando así por paliar la infrarrepresentación femenina de algunos puestos de trabajo.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2025 hasta marzo de 2026 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos / Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. • Indicador de n.º absoluto y % por sexo en los procesos de promoción.
Prioridad	Media.

7.3. FORMACIÓN

Medida 5: Formación en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla	
Descripción	<p>Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar al personal responsable de las políticas de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades, incluyendo la difusión y conocimiento del plan de igualdad negociado.

DocuSigned by: *macdonio*
B00D16459610460...

DocuSigned by: *Maria angeles*
B6124C3539294A0...

DocuSigned by: *Raquel*
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by: *Marta*
919DD64961AA400...

DocuSigned by: *Jose Garcia*
5D3A07AAF8F472...

DocuSigned by: *Rocio*
5053675332884...

DocuSigned by: *Guillermo Amparo*
B88FA7B4B4482...

DocuSigned by: *Jose Garcia*
6F775B4BDC3D46D...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

	<ul style="list-style-type: none"> Formar a la plantilla en Prevención del Acoso laboral y por razón de sexo, incluyendo la difusión y conocimiento del protocolo negociado.
Objetivo	<p>Capacitar en materia de igualdad de género: Plan de formación anual como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.</p> <p>Se realizarán acciones formativas en la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo de sensibilizar y prevenir situaciones de discriminación, así como para capacitar en igualdad de género a los responsables de la empresa en materia de políticas de recursos humanos.</p>
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2028 .
Recursos necesarios	Los asociados a la organización y celebración de las acciones formativas pertinentes.
Personal destinatario	Toda la plantilla, en general, y el área de recursos humanos y la comisión instructora del protocolo de acoso, específicamente.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Como mínimo el 15% anual en valores absolutos de la plantilla formada en igualdad de oportunidades por sexo. % y valor absoluto del personal responsable de las políticas de recursos humanos formados en igualdad de oportunidades en 2024.
Prioridad	Alta.

Medida 6: Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género

Descripción	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación objetivos y sin discriminación de género.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de formación del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por género.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2026 hasta marzo de 2027 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. Indicador por sexo en los procesos de formación: % y valor absoluto de alumnado por sexo.
Prioridad	Media.

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Rocio

DocuSigned by:

E675E88F7ADE512...

Guillermo

67DB8FA7B4B4482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

[Signature]

6F775B4BDC3D46D...

Página 40 de 53

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8C8F472...



7.4. COMUNICACIÓN

Medida 7: Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Protocolo de acoso en HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.	
Descripción	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para su distribución entre toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Objetivo	Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad de oportunidades, y el protocolo de acoso. Hacer partícipe al personal del compromiso adoptado con la igualdad de oportunidades.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % y n.º absoluto de plantilla, desagregado por sexo, a la que se ha entregado la guía de información.
Prioridad	Media.

Medida 8: Incorporar el lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa	
Descripción	Elaborar y difundir un procedimiento, protocolo o guía para la consolidación del uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la empresa y documentación interna. <ul style="list-style-type: none"> Revisar los procedimientos, protocolos y documentación definida por la empresa, incluida la WEB, incorporando lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género.
Objetivo	Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes sin sesgo de género en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas de la empresa.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2028 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Todas las partes interesadas.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del protocolo, procedimiento o guía. Nº de documentos modificados en base a la aplicación de la guía.
Prioridad	Media.

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

7.5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Medida 7: Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral

DocuSigned by:

Rocio

E67E9A...

DocuSigned by:

Emprego

6200000002...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Jose Garcia

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

Descripción	Realizar y presentar anualmente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades un análisis de casos de acoso sexual y por razón de sexo; Casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada. De este análisis se dejará evidencia mediante registro en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento.
Objetivo	Seguimiento del desarrollo del protocolo documentado establecido a tal efecto en HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A., y de su aplicación. Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes en la comisión de seguimiento del presente plan.
Personal destinatario	Comisión de seguimiento del presente plan de igualdad.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	100% de las actas de las reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad de oportunidades con información al respecto de la aplicación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
Prioridad	Media.

7.6. VIOLENCIA DE GÉNERO**Medida 10: Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral**

Descripción	Crear un protocolo o guía de actuación en caso de detectar un caso de violencia de género tanto dentro como fuera de la empresa.
Objetivo	Establecer mecanismos que permitan actuar ante la detección de esta lacra social.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2026 hasta marzo de 2027 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	Elaboración y difusión de la guía de actuación ante situaciones de violencia de género.
Prioridad	Media.

7.7. SALUD LABORAL**Medida 11: Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgo y planificaciones preventivas con perspectiva de género**

Descripción	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de
--------------------	--

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

Página **42** de **53**

DocuSigned by:

5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

	manera que se detecten, prevengan y eviten riesgos específicos vinculados con el género. Trabajar sobre las herramientas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos y planificación preventiva) para que se mantengan continuamente ajustadas a las necesidades de la plantilla, y teniendo en cuenta las cuestiones específicas asociadas a la mujer (maternidad, lactancia, violencia sexual, etc.)
Objetivo	Que las condiciones, medidas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, se desarrollen en atención a las necesidades y particularidades de toda la plantilla.
Periodo de ejecución	Anualmente, durante la vigencia del presente plan.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes, y servicio de prevención ajeno contratado.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % y valor absoluto de los puestos de trabajo incluyen el análisis de riesgo y planificación preventiva con perspectiva de género.
Prioridad	Media.

Medida 12: Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia

Descripción	En el ámbito de la prevención de riesgos laborales; Elaboración de protocolo de protección a la maternidad y lactancia.
Objetivo	Que las condiciones, medidas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, se desarrollen en atención a las necesidades y particularidades de toda la plantilla, y en concreto a la de las personas en periodos de gestación y lactancia.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2025 hasta marzo de 2026 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes, y servicio de prevención ajeno contratado.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	Elaboración, aprobación, e implantación del protocolo.
Prioridad	Media.

7.8. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Medida 13: Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades

Descripción	Seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas, y con el propósito de:
--------------------	--

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

97DB8FA4B4B4093424...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

Página **43** de **53**

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar el mantenimiento y fortalecimiento del equilibrio retributivo entre mujeres y hombres, y la no existencia de brecha de género: <ul style="list-style-type: none"> Revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a, en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones no parece estar basado en criterios objetivos, y asigna, a igual antigüedad, retribuciones porcentualmente mayores a hombres que a mujeres. Modificar la categoría de las personas que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de titulado/a de grado superior. Realización de un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas. Se dejará evidencia del seguimiento a las políticas retributivas en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento del presente plan. Realización de auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.
Objetivo	Seguimiento de la evolución de las políticas retributivas de la empresa.
Periodo de ejecución	Anualmente , durante la vigencia del presente plan.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Comisión de seguimiento del presente plan de igualdad.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> N.º de desigualdades retributivas superiores al 10%. N.º de desigualdades retributivas superiores al 25%. % de correcciones o mejoras establecidas en la última auditoría retributiva que han sido abordadas y solucionadas.
Prioridad	Media.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Calendario para el desarrollo de las medidas incluidas en el Plan, ESPECIFICANDO fechas de implantación, seguimiento y evaluación.

N.º	Medida	Implantación	Seguimiento/s	Evaluación
1	Integración de la igualdad de oportunidad en la empresa.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

[Signature]

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Rogio

DocuSigned by:

B67E7A2E0AD5424...

DocuSigned by:

570E8FA7B4R4482...

5053675332884B2...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

Página **44** de **53**

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAFC8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

2	Creación y designación de la figura de la persona responsable de igualdad	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
3	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
4	Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2025 hasta 01/03/2026	01/03/2026	01/03/2026
5	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2026	01/03/2025	01/03/2026
6	Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2026 hasta 01/03/2027	01/03/2027	01/03/2027
7	Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y protocolo de acoso en HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
8	Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2026	01/03/2028
9	Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/2028	01/03/2028
10	Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral.	Desde 01/03/2026 hasta 01/03/2027	01/03/2027	01/03/2027
11	Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas con perspectiva de género.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/208	01/03/2028
12	Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia.	Desde 01/03/2025 hasta 01/03/2026	01/03/2026	01/03/2026
13	Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/208	01/03/2028

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Rocio

E87E92B5E0C9491E7...

DocuSigned by:

Maria Angeles

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Maria Angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

A continuación, se presenta un cuadro resumen modo de cronograma del calendario establecido para el desarrollo de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad de oportunidades:

N.º	Medida	Año 1 (hasta marzo 25)	Año 2 (hasta marzo 26)	Año 3 (hasta marzo 27)	Año 4 (hasta marzo 28)
1	Integración de la igualdad de oportunidad en la empresa.				
2	Creación y designación de la figura de la persona responsable de igualdad				
3	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.				
4	Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.				
5	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.				
6	Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género.				
7	Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y protocolo de acoso en HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.				
8	Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.				
9	Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.				
10	Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral.				
11	Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas con perspectiva de género.				
12	Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia.				

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Raquel

507E97BE0AD5424...

5053675332884B2...

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Raquel

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

Maria angeles

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

macedonio

B00D16459610460...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

DocuSigned by:

Jose Garcia

5D3A07AAF8F472...



13	Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades.				
----	---	--	--	--	--

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores.

Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por un mínimo de 4 miembros:

- 3 representantes por la parte empresarial de la firma (HISPÁNICA DE LIMPIEZA S.A.). Entre los que estará el Responsable de Igualdad.
- 3 personas de la representación legal de las personas trabajadoras.

Su representatividad será paritaria con independencia del número de personas integrantes de cada una de las partes.

En representación de la parte social, formarán parte de la comisión de seguimiento las personas que han ejercido la representación legal de las personas trabajadoras en la comisión negociadora del presente plan, o en su caso, las personas que las sustituyan en las funciones de RLPT, cuya asistencia a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad. Se reunirá cada 12 meses desde la firma del plan de igualdad. Además de las reuniones ordinarias que se

DocuSigned by:
A. Regino
671288E2B8A432424...
5053675332884B2...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
macedonio
B00D16459610460...

Página 47 de 53

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPÁNICA DE
LIMPIEZA S.A.

determinen, cualquiera de las partes podrá solicitar reuniones de carácter extraordinarias.

A estos efectos, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos para el período de (12) meses anteriores. El primero de estos períodos será el comprendido entre **marzo de 2024 y marzo de 2025**.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, haciendo las propuestas que considere oportunas.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que pudiera resultar de aplicación de conformidad con lo dispuesto en el apartado de Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.
- Información que se entregará previa a las reuniones de la comisión de seguimiento:
 - Datos de las últimas incorporaciones, indicando sexo, puesto y si se trata de vacante interna o externa.
 - Datos de las últimas promociones, indicando sexo, puesto de procedencia y puesto de destino.
 - Datos de las denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Información relativa a la formación en igualdad impartida por la empresa.
 - Resto de información que se incluya en las medidas del propio Plan.
 - Registro retributivo actualizado.

La Comisión de Seguimiento realizará una evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de la vigencia del mismo.

10. MODIFICACIONES

Una vez aprobado, las modificaciones del presente plan de igualdad de oportunidades deberán ser consensuadas y aprobadas por la comisión de seguimiento dejando registro de ello mediante acta de reunión. El plan se considera una herramienta práctica para trabajar por la igualdad de oportunidades, pudiendo ser modificado mediante consenso, y a propuesta de alguna de las partes interesadas.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren en las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.

DocuSigned by:

5875099E0AD5424...

67DB8FA7B4B4482...

5053674332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

Página **48** de **53**

DocuSigned by:

5D3A07AAF8C8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRESHISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

CONTROL DE CAMBIOS:

Se dejará constancia de los cambios realizados a través del control de cambios del propio documento, y deberá guardarse copia de las versiones obsoletas de este documento de cara a mantener la trazabilidad de los cambios.

11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Se deja constancia del consenso alcanzado y de la aprobación del contenido del presente documento mediante la firma del mismo por parte de todas las personas integrantes de la comisión negociadora. El documento deberá ser firmado en todas y en cada una de las páginas que lo componen.

DocuSigned by:

6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

67DB8FA7B4B4482...

E67E92BE0AD5424...

DocuSigned by:

5053675332884B2...

DocuSigned by:

B6124C3539294A0...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

B00D16459610460...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

Página **49** de **53**

DocuSigned by:

5D3A07AAF8F472...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



HISPANICA DE
LIMPIEZA S.A.

DocuSigned by:
Rocio
E67E92BE0AD5424...

DocuSigned by:
[Signature]
6F775B4BDC3D46D...

DocuSigned by:
Maria angeles
B6124C3539294A0...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

DocuSigned by:
Amparo
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
macedonio
B00D16459610460...

DocuSigned by:
Jose Garcia
5D3A07AAF8C8F472...

DocuSigned by:
Guillermo
5053675332884B2...