



SOMOS

IGUALES

**LA IGUALDAD
NO DA IGUAL**

III PLAN DE IGUALDAD DE SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A.

1. *Presentación*

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (somajasa) es una empresa mixta de ámbito provincial constituida por la Excm. Diputación Provincial de Jaén (40%) y la empresa Acciona Agua, S.A. (60 %), con la misión de Gestionar el ciclo integral del agua, desde su captación hasta su devolución a la naturaleza.

Los procesos esenciales de la gestión del ciclo integral del agua son Captación, Potabilización o Tratamiento, Control Analítico, Abastecimiento (aducción y distribución), Saneamiento (Alcantarillado y Depuración) y Gestión de Clientes que incluye la contratación, facturación, cobros y atención al cliente.

Es importante hacer esta distinción, como después se verá, dado el efecto que tiene la actividad y los puestos de trabajo, en la distribución del personal desagregado por sexo en Somajasa.

Somajasa **tiene actualmente el Distintivo de Igualdad en la empresa**, concretamente desde el año 2016 y tiene certificados sus sistemas de gestión de la calidad, medioambiente y Prevención de riesgos laborales, en los que se integra la Política de Recursos Humanos e Igualdad. En esta política se incluye el Compromiso de la dirección con la Igualdad y textualmente indica: ***“SOMAJASA prima el comportamiento ético, la igualdad, y la seguridad como valores identificativos y diferenciales de la forma de trabajar de la organización, comprometida con el éxito y el desarrollo profesional de su personal para disponer del mejor talento”***

SOMAJASA vela por el respeto de los Derechos Humanos (reflejado en el Código de Conducta) y los principios más avanzados en materia de protección de los Derechos Humanos y Laborales de los organismos internacionales, así como por la seguridad y el bienestar laboral de toda su plantilla.”

Todo ello en base a unos principios básicos de su política de recursos humanos, igualdad y prevención de Riesgos Laborales:

- **Altos estándares éticos.-** Como uno de los ejes principales del funcionamiento de la empresa, SOMAJASA fomenta los valores éticos de respeto, cooperación, trabajo en equipo y las pautas de comportamiento recogidas en el Código de Conducta, que complementa con un Procedimiento de reclutamiento, selección, promoción y contratación de personal para garantizarlo.
- **Garantizar la igualdad efectiva.-** SOMAJASA promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el

reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

- *SOMAJASA forma parte de la RED DIE, con “Distintivo de Igualdad”, y tiene implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres basado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como un Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación, defendiendo una TOLERANCIA CERO contra este tipo de actuaciones.*
- ***Favorecer la conciliación.-** SOMAJASA favorece la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores ofreciendo mecanismos flexibles que promuevan el bienestar del trabajador y su entorno.*
- ***Respeto a las personas,** rechazando el trabajo forzoso, el infantil y esclavo.*
- ***Fomento de condiciones laborales competitivas.-** SOMAJASA ofrece una remuneración justa y equitativa, y unas condiciones profesionales competitivas, con programas de formación para su desarrollo.*
- ***Libertad de negociación y asociación.-** SOMAJASA promueve y respeta los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral y lo refleja en el Código Ético.*
- ***Garantizar las mejores condiciones de trabajo para todo el personal. -** Desde el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de salarios y horarios de trabajo, respetando todos los derechos de los trabajadores recogidos en las normas y convenios aplicables, y garantizando el ambiente laboral saludable.*
- ***Delegación de responsabilidades-facilitador de medios.-** SOMAJASA actúa como facilitador de medios y recursos para garantizar la Seguridad y la Salud, contando con el compromiso y responsabilidad de los trabajadores para velar por su propia seguridad y la de terceros.*
- ***Difusión de buenas prácticas.-** SOMAJASA difunde información sobre los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, así como las medidas preventivas y de emergencia a aplicar, especialmente en lo referente a sus proveedores, contratistas y colaboradores.*
- ***Fomento de la acreditación.-** El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de SOMAJASA estará auditado y certificado por Entidad Acreditada.*
- ***La integración de la seguridad laboral como parte fundamental de todas nuestras actividades,** así como la implicación de todas y cada una de las personas que conforman SOMAJASA y del entorno que nos rodea, estableciendo el firme compromiso de prevenir daños y deterioros de su salud, así como conocer y adaptarse a cualquier riesgo al que puedan exponerse, sea cual sea su naturaleza o magnitud.*

Después de dos ediciones, la elaboración del III Plan de Igualdad se ha basado en el análisis profundo de los cambios promovidos por los dos Planes anteriores, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Por ello, junto a la evaluación de las actuaciones puestas en marcha y de los datos cuantitativos sobre la plantilla, y los datos de auditoría retributiva de la empresa, se han tenido en cuenta las valoraciones que las propias trabajadoras y trabajadores de la empresa, constatando cómo se han vivido los cambios propiciados, su percepción sobre la empresa y su grado de satisfacción.

Así, se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que poder actuar para garantizar la igualdad efectiva en la organización.

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se incluyen en este informe han atendido a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

El presente Plan d Igualdad ha sido redactado por la Comisión de Igualdad de la empresa Somajasa, y ratificado y suscrito por la Comisión Paritaria de la misma, constituida como Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, teniendo el visto bueno de la empresa y de la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores de Somajasa.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria, en su ámbito de actuación de la Provincia de Jaén, en todos los centros de trabajo de la empresa.

El III Plan de Igualdad entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes, estableciéndose el fin de la vigencia en el día 31 de diciembre de 2026.

Concluido este periodo, se prorrogará y se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. *Informe diagnóstico*

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se incluyen en este informe han atendido a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el [Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El diagnóstico se ha realizado de acuerdo con los criterios de:

Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones. Se han tenido en cuenta además los datos estadísticos de la plantilla de Somajasa, e incluidos en el Informe de Estudios No Financieros, la auditoría retributiva realizada para la elaboración de dicho informe, así como los distintos departamentos de la Organización y género.

Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se ha realizado responde a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación y en los datos cualitativos y cuantitativos elaborados en 2022, teniendo en cuenta la evolución a lo largo de los últimos años.

Dinamismo: se ha actualizado y adaptado a las necesidades y características de cada entidad. Para ello se ha elaborado un cuestionario on line, creando grupos de trabajo por Zonas, y nombrando a un total de 12 personas (11 mujeres) como coordinadoras de la cumplimentación de la encuesta por el mayor número posible de personas.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. Esto ha generado una información que nos ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa ha impactado de forma diferenciada en mujeres y hombres, y los casos en los que se producen efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La recopilación de la información se ha realizado por tres métodos:

1. **Datos Estadísticos de Plantilla de la Empresa**, desagregados por Sexo con fecha 31 de Diciembre de 2022.
2. **Datos obtenidos de la Auditoría Retributiva llevada a cabo en el año 2022**, realizada por Deloitte, con el detalle desagregado por Sexos, conforme al Registro retributivo de 2021 y de 2022 para ver la evolución en el último año. Esta auditoría tendrá vigencia hasta la misma fecha finalización del Plan.
3. **Datos obtenidos de la realización de la Encuesta a la Plantilla de Somajasa.** Se han recibido un total de 168 respuestas, que representan el 63,39 % de la

Plantilla a 31 de diciembre de 2022, 132 hombres y 36 mujeres, que representan el 61,11 % y 70,59 % respectivamente de los hombres y mujeres desagregado por sexo.

En líneas generales, los resultados del diagnóstico son muy positivos, mostrando una elevada incidencia de las medidas puestas en marcha en relación con la plantilla y el consiguiente cumplimiento de los objetivos propuestos.

En lo referente al Plan de Igualdad propiamente dicho, las personas que trabajan en SOMAJASA muestran un elevado conocimiento y apoyo al mismo, paso fundamental para plantear la elaboración del III Plan que siga incidiendo en mayores cotas de igualdad en la empresa. En el mismo sentido, la obtención del DIE ha calado entre la plantilla, que visibiliza la importancia del compromiso adquirido, y que crece con respecto al anterior diagnóstico de manera exponencial.

La formación en materia de igualdad, uno de los aspectos más valorados en la organización, en cualquiera de sus manifestaciones, ayuda a esta visibilidad, apoyando la sensibilización con el conocimiento técnico necesario para que ésta sea operativa y proporcione efectos tangibles.

Uno de los pilares del Plan de Igualdad es sin duda buscar el equilibrio entre sexos en las personas que componen la empresa; estos esfuerzos han calado entre el personal, que más allá de los datos cuantitativos, entiende que hoy en día hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a la empresa y de promocionar dentro de ella, y han visto ejemplos en sus centros de esta realidad.

En la misma línea, las actuaciones relacionadas con la consecución de una comunicación inclusiva y favorecedora de la Igualdad se han percibido con fuerza entre la plantilla.

Los puntos débiles detectados a través de este diagnóstico se concentran en las siguientes áreas:

1. Representatividad de la Mujer en la Empresa. A pesar de los esfuerzos realizados por la empresa para la incorporación de la mujer en la organización, especialmente en las áreas con menor representación, hay tres puestos de trabajo en los que se deben abordar medidas para su incorporación en mayor número, concretamente producción, dirección y técnica.
2. Medidas de Conciliación y percepción por la organización. En este sentido hay que indicar, que si bien la Jornada laboral y las medidas puestas en marcha, como el teletrabajo y los permisos retribuidos, todavía no se alcanzan los valores de percepción que en otras materias.

Si comparamos los datos del diagnóstico del Plan anterior, se percibe una subida desde el 40 % que afirmaba en 2018 conocer las medidas de la empresa, hasta una valoración del 69 % en el actual diagnóstico, si bien se considera necesario continuar el trabajo de concienciación en la corresponsabilidad de la empresa para aumentar este ratio, y el referido a

informar de las medidas que especialmente superan las establecidas legalmente.

En este sentido hay una mayoría de personas en la organización que piden y solicitan medidas de flexibilidad horaria para una mejor conciliación de la vida personal y laboral.

Igualmente hay que reforzar la información remitida al personal en materia de permisos y compensación de horas, herramientas muy útiles para el momento actual de la plantilla en el que las responsabilidades familiares se producen tanto por descendientes, como cada vez más por ascendientes.

3. Otra de las áreas de mejora según los datos cuantitativos como cualitativos obtenidos se refiere a los canales de información, referidos especialmente al acceso al empleo y a la promoción profesional. Es necesario aprovechar las herramientas puestas en marcha como el Portal del Empleado, para conseguir una comunicación eficaz y efectiva en estas materias.
4. Por último, otro de los puntos débiles detectados se encuentra en contratación parcial de mujeres, frente a la contratación parcial de hombres. Esta tendencia se ha invertido en los últimos años, provocado especialmente en el puesto de trabajo de administración. Aunque se han puesto medidas que favorecen el cambio de tendencia, con pactos de horas complementarias, se debe trabajar en una estrategia de equiparación en esta materia.

De otra parte, atendiendo a los puntos fuertes detectados, es necesario reforzarlos a la Dirección de la Empresa, Consejo de Administración y el entorno de Somajasa:

1. Brecha salarial por debajo del 3 % en el año 2022, procedente principalmente de los pluses salariales de Antigüedad, y los derivados del trabajo a turnos y de disponibilidad, donde actualmente no se ha conseguido incorporar a ninguna mujer. El trabajo realizado para la equiparación salarial, y la auditoría retributiva incluida en el Informe de Estados No Financieros de la Empresa, se constituye como una garantía de igualdad salarial en la empresa
2. Incorporación de la mujer a los puestos masculinizados, tales como personal de mantenimiento de ETAP y EDAR y Electromecánico. Estos puestos altamente masculinizados. Los trabajos realizados con los centros de Formación en la Provincia para la incorporación de la mujer a estos puestos de trabajo, debe continuar en la línea de trabajo adquirida.
3. Comunicación Externa de la Organización. Con la celebración de las distintas actividades de concienciación de Somajasa, sobre las que destaca el FORO DE EMPRESAS COMPROMETIDAS POR LA IGUALDAD, que en 2023 alcanzará su cuarta edición, Somajasa ha logrado además de convertirse en referente en la Provincia, en aunar esfuerzos en la materia con una Grupo de Empresa de la Provincia, e Instituciones Públicas que

resaltan el compromiso de la Sociedad, y de Somajasa con la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

4. Programa de Desarrollo Profesional iniciado en 2022, en el que se han incorporado un 40,91 % de las mujeres inscritas, y más de un 26,47 % de las participantes. Este programa LIDERA-T, permitirá el acceso en el futuro a las mujeres a puestos de mandos intermedios y dirección en la organización.

Una mirada conjunta al diagnóstico elaborado con la plantilla y la evaluación de las acciones del Plan de Igualdad nos muestra una mejora sustancial con respecto a años anteriores, y refuerza el compromiso de Somajasa para continuar poniendo en marcha medidas tendentes al crecimiento sostenible, basado en los principios de la ONU, y así incorporados al Plan de responsabilidad Social Corporativa puesto en marcha en 2022 para el periodo 2022-2030.

5. *Objetivos del plan de igualdad*

Hoy en día, SOMAJASA cuenta con las herramientas para asegurar la igualdad de oportunidades en su quehacer diario, y para difundir un mensaje igualitario tanto entre su plantilla como en la sociedad en general. Sin embargo hay todavía muchas materias sobre las que seguir avanzando, para consolidar la transversalidad de la igualdad en su estructura y cambios efectivos y duraderos en el tiempo. Esta estrategia se alinea con la Estrategia de la Empresa 2022-2030 definida en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa, que a su vez se fija en los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU

Para ello, hay que apostar por seguir apoyando una política empresarial que garantice el desarrollo profesional de todas las personas que conforman SOMAJASA sin sesgos sexistas, que muestre que hay otras formas de gestión de recursos humanos más equitativas; en definitiva, mostrar que unir Igualdad y empresa funciona.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de SOMAJASA busca POTENCIAR LOS VALORES DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA, con los que se ha dotado a la estructura de Somajasa, basándose en los mismos principios de fomento de la Igualdad de Trato y prohibición de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta que pueda afectar a la plantilla, y su externalización a los Grupos de Interés de la Organización. Para ello, junto al mantenimiento de las actuaciones que han dado buenos resultados, se busca introducir correcciones en aquellos puntos en los que la evaluación muestra que se puede mejorar el impacto, tanto con políticas transversales como con políticas de acción positiva que refuercen y aceleren los avances conseguidos.

A través del trabajo realizado se han identificados las áreas de actuación y los objetivos generales y específicos a conseguir con su implementación:

Objetivos generales:

- Consolidar los avances conseguidos a través del I y II Plan de Igualdad de SOMAJASA en las relaciones laborales de la empresa.
- Contribuir al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible incorporados en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa 2022-2030, favoreciendo los comportamientos igualitarios en la Organización.
- Fomento de la participación del personal en las políticas activas de Recursos Humanos y de Igualdad.
- Fomentar la Igualdad de Oportunidades en las relaciones externas, mediante acuerdos que refuercen el papel de la Mujer en la Sociedad.
- Difundir entre la empresas proveedoras, colaboradoras, Administraciones y la población en general el compromiso de SOMAJASA con la Igualdad y los beneficios de su implantación

Objetivos específicos:

- Potenciar el proceso de contratación y promoción igualitario que favorezca la ruptura con la segregación horizontal en la empresa, mediante la creación de canales de comunicación e información adecuados.
- Potenciar el proyecto de desarrollo de carreras profesionales acordes a los méritos y capacidades del personal de SOMAJASA que rompan con la segregación, garantizando condiciones de igualdad en los procesos de promoción y las retribuciones.
- Favorecer la corresponsabilidad, mediante la adopción de medidas tendentes a la conciliación de la vida personal y laboral, de manera igualitaria para los hombres y mujeres de la organización.
- Favorecer la participación del personal en la detección de necesidades y el desarrollo de la formación, como instrumento para la facilitar la integración efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la estructura de SOMAJASA
- Generar un clima de tolerancia 0 ante la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, entre la plantilla de SOMAJASA
- Reforzar la cultura empresarial tendente a la equiparación de mujeres y hombres para contrataciones a tiempo parcial en la empresa
- Consolidación de las relaciones con empresas e Instituciones igualmente implicadas en la promoción de la Igualdad
- Favorecer el conocimiento por parte de la plantilla de los recursos destinados a implementar la Igualdad en SOMAJASA, haciendo uso de todos los mecanismos de comunicación igualitaria con los que se cuenta

Todos estos objetivos generales y objetivos se materializarán en medidas concretas definidas por áreas y que se desarrollan a continuación.

6. *Medidas de igualdad*

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	1.Continuar como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. 2. Integración de Formulario Web on line para reclutamiento de personal, así como ofertas de trabajo genéricas para la captación de mano de obra femenina. 3.Integración de los procesos de selección en el Portal del Empleado para comunicación de ofertas de selección de personal.
Promover la estabilidad y condiciones laborales igualitarios.	4. Realizar un seguimiento anual conjunto y otro específico de las selecciones y promociones, priorizando las de las personas con contrato a tiempo parcial y con reducciones de jornada en la actualidad, para igualar las condiciones laborales, y en su defecto el pacto de horas complementarias.
Indicadores	
Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección, así como de la creación de formulario web e integración en Portal.	
Número total de Curriculum Vitae recibidos en Somajasa por perfiles de puesto desagregado por sexo.	
Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.	
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.	
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	
Número de mujeres a tiempo parcial incorporadas a procesos de selección o promoción de contratos a jornada completa	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Departamento de Comunicaciones, así como con el Área de Recursos Humanos para los datos.	
Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.	

Área de actuación: Clasificación profesional

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	5. Revisión cada cuatro años al menos del sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. 6. Realizar los ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Indicadores	
Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.	
Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.	
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará la colaboración del personal del Área de Recursos Humanos.	
Se realizará en los dos primeros años de vigencia, con fecha de fin 31 de diciembre de 2024.	

Área de actuación: Formación

Objetivo	Medidas
Potenciar la participación del personal en la detección de necesidades y en la formación de forma igualitaria entre mujeres y hombres.	7. Equiparación de Horas de Formación entre mujeres y hombres. 8. Potenciar el uso del Portal del Empleado para la detección de necesidades de formación y programación y comunicación e información en las convocatorias de formación para garantizar una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres. 33. Formación a Mandos Intermedios y Plantilla, así como a la Comisión de Igualdad e instructora de los casos de Acoso.
Indicadores	

Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.

Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.

Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Recursos y Plazos

Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Departamento de Comunicaciones, así como con el Área de Recursos Humanos.

Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.

Área de actuación: Promoción y Desarrollo profesional

Objetivo	Medida
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, así como la realización de Planes de Carrera y Desarrollo Profesional para su consecución.	9. Desarrollo del Programa LIDERA-T, definición de objetivos competenciales por puestos de trabajo, y evaluación de los avances.
	10. Incorporación en el Portal del Empleado de un apartado con las ofertas de empleo y promoción en la empresa, con acceso y difusión que llegue por igual a mujeres y hombres
	11. Aumentar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Indicadores

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de procesos de promoción y de candidaturas presentadas.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.

Recursos y Plazos

Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable de Informática y del Área de Recursos Humanos.

Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo, aunque la parte informática con fecha de fin 31 de diciembre de 2023.

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

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	12. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través del Portal del Empleado y de charlas formativas. 13. Adaptar las medidas de Conciliación actuales, teniendo en cuenta la edad media de la plantilla, y el efecto que tiene en las necesidades para el cuidado de descendientes y ascendientes. 14. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Indicadores	
Número de medidas propuestas y puestas en marcha.	
Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.	
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	
Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Departamento de Comunicaciones, así como con el Área de Recursos Humanos para los datos.	
Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo, si bien se adoptarán las medidas iniciales en los dos primeros años de duración	

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medidas
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	15. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las próximas evaluaciones a realizar en Somajasa, en las que se tenga en cuenta las diferencias físicas y psicológicas, atendiendo a los factores detectados en las distintas encuestas realizadas por la empresa 16. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. 17. Actualización de la evaluación de riesgos psicosociales y su tratamiento posterior en su caso.
Indicadores	
Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Evaluación de Riesgos para incorporar la perspectiva de género. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Servicio de Prevención Propio, así como el Servicio de Prevención Ajeno de la empresa. Se realizará a lo largo de los dos primeros años de vigencia del Plan y su análisis en continuo con fecha de fin inicial 31 de Diciembre de 2024.	

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

Objetivo	Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	18. Potenciar los convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas en puestos menos representados, favoreciendo la incorporación de mujeres. 19. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

Indicadores

Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.

Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

Recursos y Plazos

Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Área de Recursos Humanos.

Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	20. Realizar estudio de conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales que respondan a criterios claros, objetivos y neutros, incluyendo posibles incrementos de la retribución basados en la productividad. 21. Comprobar anualmente las retribuciones del personal conforme a la valoración de puesto de trabajo y política retributiva.

Indicadores

Verificar anualmente las retribuciones del personal, conforme a la valoración de puestos de trabajo y ajuste de las mismas.

Realizar informe y estudio pormenorizado por conceptos e importes de los complementos salariales que se abonan, por sexo y por puesto de trabajo.

Recursos y Plazos

Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Área de Recursos Humanos.

Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

Medida

22. Revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

23.(17) Actualización de la evaluación de riesgos psicosociales para la detección de posibles casos en la organización, y su tratamiento posterior en su caso.

24. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

25. Habilitar canal de Denuncias a través del Portal del Empleado de Somajasa

Indicadores

Verificar la elaboración o no del documento previsto. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.

Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Verificar la habilitación del Canal de Denuncias

Recursos y Plazos

Para su realización se contará la colaboración del personal Responsable del Área de Recursos Humanos. Para la evaluación de riesgos psicosociales con el SPP Y SPA.

Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo, tratando de finalizar la evaluación de riesgos psicosociales el 31 de Diciembre de 2024.

Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
Potenciar y fomentar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	26. Revisar el documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. 27. Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. 28. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. 29. Incorporación de canal de Información en el Portal del Empleado y campañas de sensibilización de Punto Violeta.
Indicadores	
Verificar la elaboración o no del documento previsto. Número y contenido de los protocolos suscritos. Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado. Verificar la puesta en marcha del canal de denuncias en el Portal del Empleado	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará con las páginas contratadas para el acceso a imágenes sin derechos protegidos, y la colaboración del personal Responsable del Departamento de Comunicaciones. Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.	

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	30. Revisión de textos técnicos en el próximo Plan de Igualdad, para garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas, presupuestos, documentos técnicos, etc.
	31. Revisar imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
	32. Incluir logo de Distintivo en los portales de la Empresa.
Indicadores	
Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados.	
Verificar la revisión de los textos técnicos e inclusión de logotipo en Portales.	
Recursos y Plazos	
Para su realización se contará con las páginas contratadas para el acceso a imágenes sin derechos protegidos, y la colaboración del personal Responsable del Departamento de Comunicaciones.	
Se realizará a lo largo de los años de vigencia del Plan su análisis continuo.	

7. Aplicación y seguimiento

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

Una vez definidas las medidas a implantar, se debe supervisar su implementación de forma individualizada, siendo responsabilidad del Área de Recursos Humanos de aglutinar la información de los distintos departamentos y áreas definidas en cada una de las medidas, para trasladar la información a la Comisión de Igualdad.

En esta Comisión se revisarán los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
- Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
- Cuantitativos y cualitativos.

- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.

Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad, de tal forma que la Comisión de Igualdad, podrá modificar, eliminar o añadir indicadores en función del seguimiento realizado y el valor obtenido frente al esperado.

Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.

Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

8. *Evaluación y revisión*

Igualmente, la Comisión de Igualdad podrá, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos durante la vigencia del Plan, siempre que sean acordes a los objetivos genéricos y específicos incluidos en el mismo, e informando a la Comisión Paritaria de estos cambios.

Para ello tendrá en cuenta toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado con anterioridad. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente a la Dirección de Recursos Humanos de Somajasa, para que desde aquí se envíe a la Comisión de Igualdad, órgano de vigilancia y control, para realizar el seguimiento.

Los datos e información obtenidas a partir de las fichas de seguimiento, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, al menos con carácter anual.

Esta revisión se llevará a cabo al menos anualmente o según lo establecido en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

9. *Calendario de actuaciones*

Las actuaciones del próximo Plan de Igualdad comenzarán con la revisión por la Comisión de Igualdad desde el próximo 1 de marzo hasta el próximo 8 de marzo.

Día 8 de Marzo de 2023: aprobación del Plan de Igualdad por Comisión Paritaria

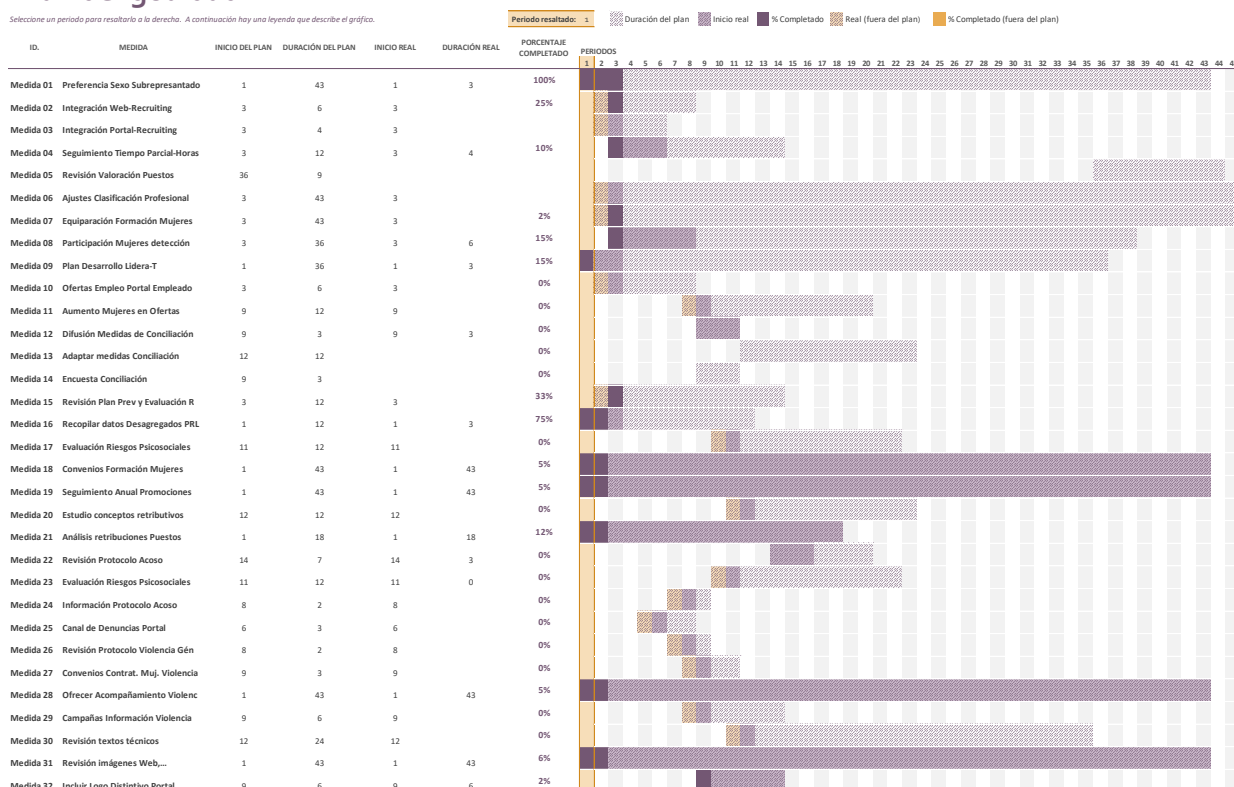
Día 15 de Marzo de 2023: Registro del Plan de Igualdad en Regcon

Día 1 de Abril de 2023: Acto de difusión del Plan de Igualdad y comienzo de las medidas contempladas en el III Plan de Igualdad.

A continuación se incluye el calendario de implantación de las medidas, de las que se hará seguimiento anual de su cumplimiento.

Plan de Igualdad

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación hay una leyenda que describe el gráfico.



En el mes de marzo de cada año se realizará el Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad, del que se debe ir informando periódicamente por el Área de Recursos Humanos a la Comisión Paritaria, de la información tratada en la Comisión de Igualdad.

10. *Procedimiento de modificación*

En el caso de que surjan discrepancias en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se estará a lo establecido en el artículo 53 del Convenio Colectivo para la Sociedad Mixta del Agua Jaén S.A.

Acta de aprobación del III Plan de Igualdad

Reunida en Jaén, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A., compuesta:

En representación de la empresa por:

D. Juan Fernández Solís. Gerente de Somajasa

D. José María Comas Hermoso. Dirección de Recursos Humanos y Diversidad

D. Rafael García Mezquita. Director Relaciones Laborales Acciona Agua

Y en representación de trabajadoras y trabajadores por:

D^a Juana María Atienza Martínez. Presidenta del Comité de Empresa y Comisión Paritaria y Delegada de Igualdad y representante de UGT

D. Manuel Nieto Fernández. Miembro del Comité de Empresa y Comisión Paritaria y representante de CCOO

D. Alfonso Sevilla Garrido. Miembro del Comité de Empresa y Comisión Paritaria y representante de UGT

Acuerdan

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del III Plan de Igualdad de la empresa SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A., cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad, autorizando a D. José María Comas Hermoso para realizar las gestiones oportunas para su publicación.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12 horas del día 8 de marzo de 2023

INFORME DIAGNÓSTICO III PLAN DE IGUALDAD SOMAJASA

La elaboración del III Plan de Igualdad de SOMAJASA debe basarse en un conocimiento lo más profundo posible de los cambios promovidos por los dos Planes anteriores, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Por ello, junto a la evaluación de las actuaciones puestas en marcha y de los datos cuantitativos sobre la plantilla, y los datos de registro retributivo de la empresa, es importante constatar cómo se han vivido los cambios propiciados, su percepción sobre la empresa y su grado de satisfacción.

En esta Fase se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que poder actuar en el futuro plan de igualdad. Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno para finalmente formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

El diagnóstico se ha realizado de acuerdo con los criterios de:

- ✓ **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones. Se han tenido en cuenta además los datos estadísticos de la plantilla de Somajasa, e incluidos en el Informe de Estudios No Financieros, la auditoría retributiva realizada para la elaboración de dicho informe, así como los distintos departamentos de la Organización y género.
- ✓ **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se ha realizado responde a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación y en los datos cualitativos y cuantitativos elaborados en 2022, teniendo en cuenta la evolución a lo largo de los últimos años.
- ✓ **Dinamismo:** se ha actualizado y adaptado a las necesidades y características de cada entidad. Para ello se ha elaborado un cuestionario on line, creando grupos de trabajo por Zonas, y nombrando a un total de 12 personas (11 mujeres) como coordinadoras de la cumplimentación de la encuesta por el mayor número posible de personas.

Su elaboración se ha realizado con **perspectiva de género**, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el *estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado*. Esto ha generado una información que nos ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa ha impactado de forma diferenciada en mujeres y hombres, y los casos en los que se producen

efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Condiciones generales relativas al diagnóstico

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente, se incluyen en este informe han atendido a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se dividirán por materias, conforme a los criterios generales establecidos en la guía para su elaboración, así como las áreas ya definidas con anterioridad en Somajasa, en los dos Planes de Igualdad precedentes.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico se han desagregado por sexo, y en los siguientes apartados podremos encontrar el detalle de los datos analizados, la fecha de inicio y fin de recogida de información, la fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico y las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

También se han tenido en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, como en los Planes de Igualdad precedentes.

A la hora de realizar el análisis, es importante tener en cuenta que en la actualidad existe una importante diferencia entre el número de mujeres y hombres que trabajan en SOMAJASA, por lo que las comparativas se han de realizar teniendo en cuenta al grupo concreto objeto de observación en términos porcentuales, ya que de lo contrario la descompensación podría dar lugar a errores de percepción.

Los porcentajes de no respuesta a alguna de las preguntas planteadas solo se tendrán en cuenta en los casos en los que sean significativos y puedan ofrecer alguna información relevante desde el punto de vista cualitativo, al entender que si una pregunta tiene una tasa de no respuesta superior a la media del estudio se debe, en líneas generales, a que ésta provoca una mayor incomodidad o rechazo por parte de la persona colaboradora en el estudio.

2. Información básica de la empresa

Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (somajasa) es una empresa mixta de ámbito provincial constituida por la Excm. Diputación Provincial de Jaén (40%) y la empresa Acciona Agua, S.A. (60 %), con la misión de Gestionar el ciclo integral del agua, desde su captación hasta su devolución a la naturaleza.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A.					
NIF	A23610322					
Domicilio social	Plaza de San Francisco s/n					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	2007					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Fernández Solís					
Cargo	Gerencia					
Telf.	606189237					
e-mail	Juan.fernandez.solis@somajasa.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	José María Comas Hermoso					
Cargo	Dirección de Recursos Humanos					
Telf.	628320919					
e-mail	Josemaria.comas.hermoso@somajasa.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Captación, Tratamiento, Distribución y depuración de					
CNAE	36					
Descripción de la actividad	Gestión del Ciclo Integral del Agua					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación Provincia de Jaén, con una gran dispersión geográfica, y más de 50					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	51	Hombres	216	Total	267
Centros de trabajo	100					
Facturación anual (€)	22.000.000 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad en la Empresa					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	7	Total	9

Los procesos esenciales de la gestión del ciclo integral del agua son Captación, Potabilización o Tratamiento, Control Analítico, Abastecimiento (aducción y distribución), Saneamiento (Alcantarillado y Depuración) y Gestión de Clientes que incluye la contratación, facturación, cobros y atención al cliente.

Es importante hacer esta distinción, como después se verá, dado el efecto que tiene la actividad y los puestos de trabajo, en la distribución del personal desagregado por sexo en Somajasa.

Somajasa **tiene actualmente el Distintivo de Igualdad en la empresa**, concretamente desde el año 2016 y tiene certificados sus sistemas de gestión de la calidad, medioambiente y Prevención de riesgos laborales, en los que se integra la Política de Recursos Humanos e Igualdad. En esta política se incluye el Compromiso de la dirección con la Igualdad y textualmente indica: ***“SOMAJASA prima el comportamiento ético, la igualdad, y la seguridad como valores identificativos y diferenciales de la forma de trabajar de la organización, comprometida con el éxito y el desarrollo profesional de su personal para disponer del mejor talento”***

SOMAJASA vela por el respeto de los Derechos Humanos (reflejado en el Código de Conducta) y los principios más avanzados en materia de protección de los Derechos Humanos y Laborales de los organismos internacionales, así como por la seguridad y el bienestar laboral de toda su plantilla.”

Todo ello en base a unos principios básicos de su política de recursos humanos, igualdad y prevención de Riesgos Laborales:

- **Altos estándares éticos.-** Como uno de los ejes principales del funcionamiento de la empresa, SOMAJASA fomenta los valores éticos de respeto, cooperación, trabajo en equipo y las pautas de comportamiento recogidas en el Código de Conducta, que complementa con un Procedimiento de reclutamiento, selección, promoción y contratación de personal para garantizarlo.
- **Garantizar la igualdad efectiva.-** SOMAJASA promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.
- SOMAJASA forma parte de la RED DIE, con “Distintivo de Igualdad”, y tiene implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres basado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como un Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación, defendiendo una TOLERANCIA CERO contra este tipo de actuaciones.
- **Favorecer la conciliación.-** SOMAJASA favorece la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores ofreciendo mecanismos flexibles

que promuevan el bienestar del trabajador y su entorno.

- **Respeto a las personas**, rechazando el trabajo forzoso, el infantil y esclavo.
- **Fomento de condiciones laborales competitivas.**- SOMAJASA ofrece una remuneración justa y equitativa, y unas condiciones profesionales competitivas, con programas de formación para su desarrollo.
- **Libertad de negociación y asociación.**- SOMAJASA promueve y respeta los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral y lo refleja en el Código Ético.
- **Garantizar las mejores condiciones de trabajo para todo el personal.** - Desde el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de salarios y horarios de trabajo, respetando todos los derechos de los trabajadores recogidos en las normas y convenios aplicables, y garantizando el ambiente laboral saludable.
- **Delegación de responsabilidades-facilitador de medios.**- SOMAJASA actúa como facilitador de medios y recursos para garantizar la Seguridad y la Salud, contando con el compromiso y responsabilidad de los trabajadores para velar por su propia seguridad y la de terceros.
- **Difusión de buenas prácticas.**- SOMAJASA difunde información sobre los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, así como las medidas preventivas y de emergencia a aplicar, especialmente en lo referente a sus proveedores, contratistas y colaboradores.
- **Fomento de la acreditación.**- El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de SOMAJASA estará auditado y certificado por Entidad Acreditada.
- **La integración de la seguridad laboral como parte fundamental de todas nuestras actividades**, así como la implicación de todas y cada una de las personas que conforman SOMAJASA y del entorno que nos rodea, estableciendo el firme compromiso de prevenir daños y deterioros de su salud, así como conocer y adaptarse a cualquier riesgo al que puedan exponerse, sea cual sea su naturaleza o magnitud.

3. Objetivos y finalidad

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- ➔ Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- ➔ Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- ➔ Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de

las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

→ Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

→ Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Por lo tanto, y tal y como se acordó por la Comisión negociadora, una vez obtenidas las encuestas, y teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos de la empresa, así como la auditoría retributiva realizada, se realiza el presente informe con la finalidad de promover y planificar las medidas preventivas y correctivas a incluir en el III Plan de Igualdad que será presentado a la Comisión Paritaria para su aprobación definitiva y la publicación en el Registro de Convenios Colectivos.

4. Personas y órganos que han intervenido

 La **comisión de Igualdad** ha realizado y coordinado la elaboración del diagnóstico, proponiendo a la Comisión Negociadora el informe de los resultados identificando las medidas prioritarias a incluir en el III Plan de Igualdad, a la luz del diagnóstico.

 La **comisión negociadora** aprueba el diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad, así como las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico.

 Las **personas expertas** en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo. Se han incorporado la Dirección de Recursos Humanos, la delegada de Igualdad, asesoradas por personas expertas de la organización de los distintos departamentos, según la fase de ejecución del Proyecto, con conocimientos en Igualdad, y con experiencia en sus áreas.

 La **plantilla** ha participado en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad. Hay que señalar que se ha contado con la Colaboración de 12 personas adscritas a las distintas Zonas de la empresa, para la Coordinación de la Fase de realización de las Encuestas en las

Zonas.

5. *Desarrollo de actuaciones*

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

La recogida de la información debe sistematizarse de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Realizar un diagnóstico completo y exhaustivo aporta una base sólida y documentada sobre la que construir la arquitectura del plan de igualdad. Con este objetivo se han seguido las recomendaciones incluidas en la guía para su elaboración y que están reflejados en el cuadro anterior, que pasaremos a detallar en los siguientes puntos del Informe.



6. *Planificación*

Por el Área de Recursos Humanos se ha elaborado la encuesta de Diagnóstico siguiendo las recomendaciones de la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad elaborado por el Instituto de las Mujeres, adaptándolo a las características de la empresa, presentado para la aprobación de la Comisión de Igualdad el día 28 de septiembre de 2022.

Con posterioridad, este cuestionario fue presentado a la Comisión Paritaria, Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha 3 de octubre de 2022, aprobado por unanimidad, donde se fijaron los Recursos necesarios para llevar a cabo la Encuesta de una manera satisfactoria y con el mayor alcance posible, definiéndose los siguientes aspectos:

1. **Sistema de recogida de Información.** Era necesario elaborar un Sistema de Recogida de Información que permitiese posteriormente el análisis de las respuestas dadas. Por este motivo se diseñó el cuestionario en una formulario Google, que permite la extracción de datos a tablas, así como la obtención de gráficos para su análisis pormenorizado.

Los datos cuantitativos se programaron para obtenerlos de la auditoría retributiva de 2022, así como del registro retributivo de 2021 y 2022, y de los

datos de plantilla, selección, contratación, etc. elaborados por el Área de Recursos Humanos.

2. **Recursos Técnicos.** Igualmente se hizo necesario contar con los medios de la empresa, ordenadores, servidores, etc. para poder enviar las encuestas a todo el personal, de tal forma que se hizo uso de los medios técnicos de la Organización.

3. **Recursos Humanos.** Ha sido necesaria la colaboración de los distintos departamentos de la Empresa. Entre ellos han colaborado el Departamento de Informática, El Departamento de Comunicaciones y Responsabilidad Social Corporativa, así como la implicación de las personas que integran la Comisión de Igualdad, y 12 personas seleccionadas por esta Comisión para la Coordinación en las distintas Zonas de la adecuada realización de las Encuestas.

7. Recopilación de la Información

La recopilación de la información se ha realizado por tres métodos:

4. **Datos Estadísticos de Plantilla de la Empresa,** desagregados por Sexo con fecha 31 de Diciembre de 2022.

5. **Datos obtenidos de la Auditoría Retributiva llevada a cabo en el año 2022,** realizada por Deloitte, con el detalle desagregado por Sexos, conforme al Registro retributivo de 2021 y de 2022 para ver la evolución en el último año.

6. **Datos obtenidos de la realización de la Encuesta a la Plantilla de Somajasa.** Se han recibido un total de 168 respuestas, que representan el 63,39 % de la Plantilla a 31 de diciembre de 2022, 132 hombres y 36 mujeres, que representan el 61,11 % y 70,59 % respectivamente de los hombres y mujeres desagregado por sexo.

Para la realización de la Encuesta, una vez definidos los recursos, se mantuvo reunión inicial y presentación del Proyecto con fecha 26 de octubre, liderada por la Comisión de Igualdad, a la que se incorporaron las personas seleccionadas por la Comisión de Igualdad previamente, responsables de la Coordinación en las distintas Zonas, en la que se establecieron las bases para una adecuada recogida de la información.

Con posterioridad se informó a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico mediante email para fomentar su participación de forma activa, según se acordó por la comisión negociadora.

De esta manera se mantuvo abierto el plazo para la contestación hasta el mes de Noviembre de 2022, para que todas las personas de la organización tuvieran un acceso adecuado para su realización, y tras las cuales cabe concluir que los resultados son muy representativos de la situación de la Igualdad en Somajasa.

Igualmente, hay que señalar que para la recopilación de la información, se han tenido en cuenta a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, para

poder identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

Por último, indicar, que el análisis se ha extendido a todos los niveles jerárquicos de la empresa según el sistema de clasificación profesional actual y Valoración de Puestos de trabajo, e incluye datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

8. Información Cuantitativa de la Plantilla

Se analiza a continuación la información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Igualmente se incorporarán datos de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación con el conjunto de la plantilla.

DATOS DEL TOTAL DE LA ENTIDAD		Situación actual		Situación de partida (datos presentados como "situación actual" en la solicitud de la última prórroga)	
		Fecha:	31-12-22	Fecha:	01/01/2021
Jornada	Contrato	Nº mujeres	Nº hombres	Nº mujeres	Nº hombres
Completa	Indefinido	36	199	37	190
	Fijo discontinuo			0	0
	Temporal	1	16	1	23
	Subtotal Jornada completa	37	215	38	213
Parcial	Indefinido	12	1	11	1
	Fijo discontinuo			0	0
	Temporal	2	0	4	6
	Subtotal Jornada parcial	14	1	15	7
Trabajadores/as autónomo/as dependientes		0	0	0	0
Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)		0	0	0	0
TOTAL PLANTILLA		51	216	53	220

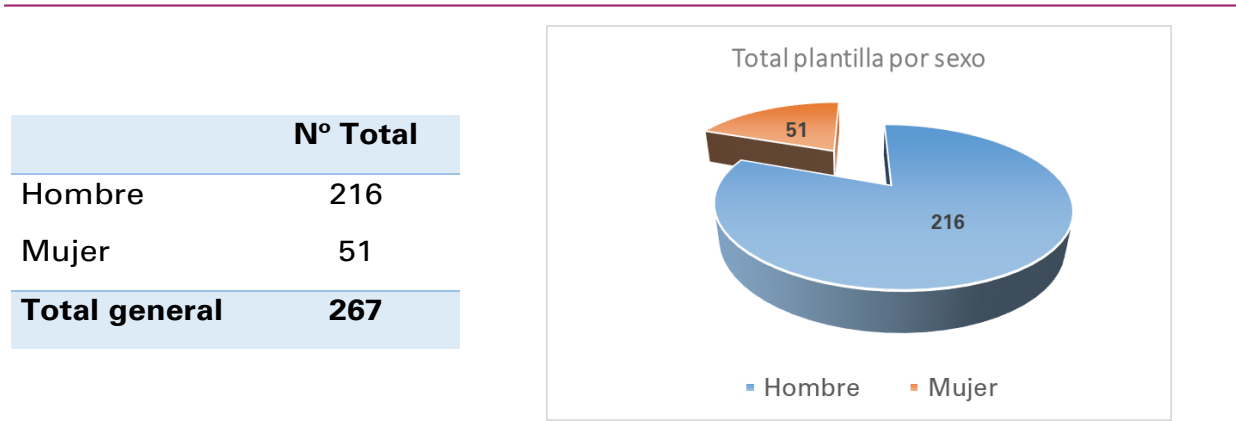
Como se observa en el cuadro de la Plantilla de Somajasa en el año 2022 se ha producido una disminución de la plantilla a 31 de diciembre de 2022 con respecto al año 2021, concretamente en 4 hombres y 2 mujeres, continuando invariable el porcentaje de representatividad en la Empresa, habiendo ascendido la contratación indefinida, principalmente motivada por la finalización de contrataciones de jubilación parcial, pasando las personas que las sustituían a

La reducción de contratación de mujeres a 31 de diciembre de 2022 se debe a la incapacidad permanente a la que ha pasado una de las trabajadoras, y la baja voluntaria de una de las trabajadoras que se había incorporado a la plantilla en el Departamento de Producción.

32

Pasaremos a continuación a analizar los datos por cada uno de los aspectos incluidos en la Herramienta de Análisis cuantitativo desagregado por Sexo elaborado por el Instituto de las Mujeres, analizando los datos más significativos, para posteriormente tenerlo en cuenta para la adopción de medidas a incluir en el III Plan de Igualdad.

8.1. Número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres. (TA.1 Plantilla total según sexo)



Se considera a Somajasa una **empresa totalmente masculinizada** ya que los trabajadores representan más del 60 %. Se trata de un sector muy masculinizado a nivel nacional, donde los puestos de trabajo predominantes en la empresa son la de personal de mantenimiento de redes de abastecimiento y saneamiento, en los que se encuentran grandes dificultades de incorporación de la mujer.

8.2. Distribución de la plantilla por puestos. (TA.2 Puesto y TA.3 Área- Puesto)

El sistema y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional se ha realizado conforme el modelo del Ministerio de trabajo, realizado en 2020 y aprobado por la Comisión de Igualdad, basada en grupos profesionales, y a continuación se analizan los sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

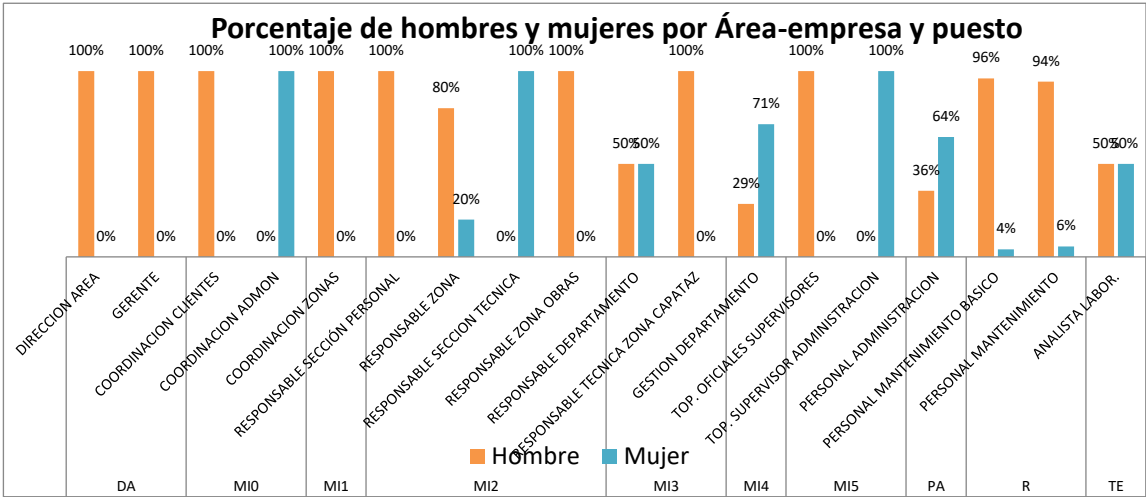
A pesar de ser una empresa altamente masculinizada, hay que destacar que los puesto de trabajo de administración y Gestión de Departamentos son feminizados

y el hecho de que el puesto de trabajo de personal técnico esté totalmente equiparado.

según sexo			ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR
	Hombre	Mujer	
⊞ Coordinación	80%	20%	MASCULINIZADO
⊞ Dirección Área	100%	0%	MASCULINIZADO
⊞ Gerente	100%	0%	MASCULINIZADO
⊞ Gestión Dpto.	29%	71%	FEMINIZADO
⊞ Personal Admon	36%	64%	FEMINIZADO
⊞ Personal Mantenimiento	95%	5%	MASCULINIZADO
⊞ Personal técnico	50%	50%	
⊞ Personal TOP	88%	13%	MASCULINIZADO
⊞ Resp. Dpto. Encarg	80%	20%	MASCULINIZADO
⊞ Responsable secc.-Zona	77%	23%	MASCULINIZADO
Total general	81%	19%	MASCULINIZADO

Los puestos con peor representación se corresponden a la Gerencia y Dirección y al Personal de mantenimiento de redes, donde están totalmente masculinizados, debiendo continuar los esfuerzos la empresa para una mayor equiparación en este sentido.

Los datos obtenidos permiten valorar la influencia de los estereotipos de género al asignar funciones (**segregación horizontal**), o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (**segregación vertical**), si bien en este apartado hay que indicar que actualmente la Presidencia de la Empresa la ocupa una mujer, como máxima representante de la Organización.

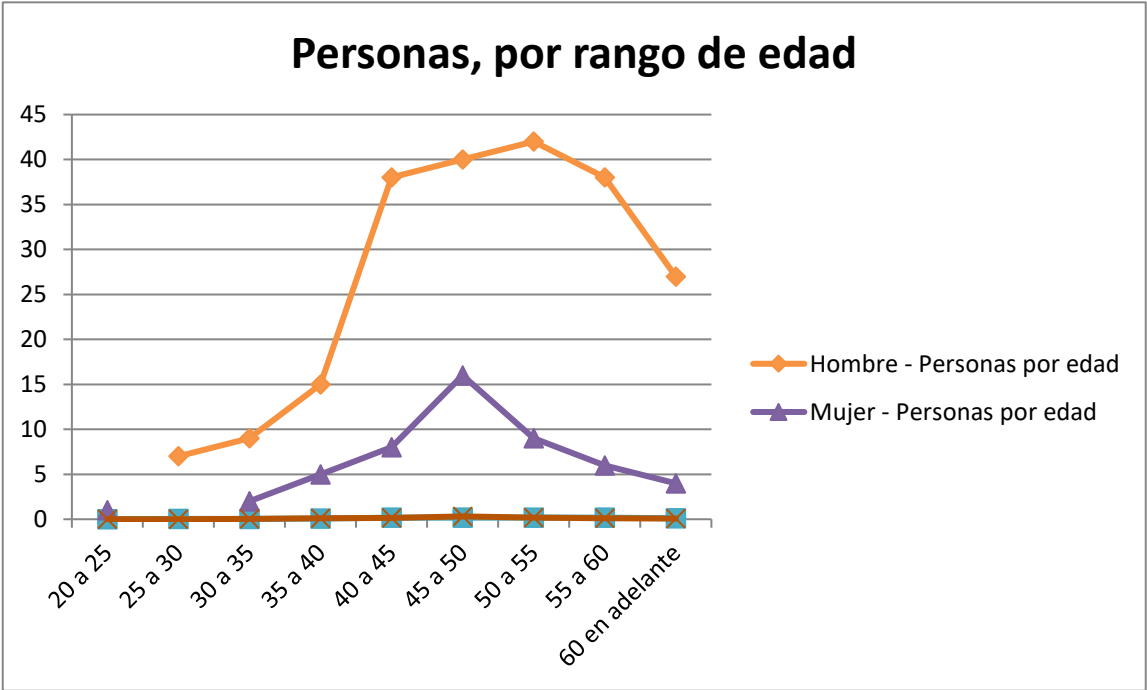


8.3. Analizar la estadística resultante de la edad de las personas que integran la plantilla. (TA.4 Puesto-Edad)

Estos datos informan sobre la **edad media de la plantilla**, que a fecha 31 de diciembre de 2023 es de 49 años. Si se observa la tabla, se aprecia como tanto en hombres como en mujeres las franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres es en la de 45 a 50, seguidas de 50 a 55, lo que supone más de un 35 % en ambos casos, lo que podría determinar una concentración en edades con

responsabilidades de cuidado de personas mayores. **Así se deben potenciar medidas de conciliación destinadas a este colectivo actualmente**, sin olvidar el resto de las medidas de conciliación.

Rango de edad	Hombre		Mujer	
	Personas por edad	Porcentaje por edad	Personas por edad	Porcentaje por edad
20 a 25		0,00%	1	1,96%
25 a 30	7	3,24%		0,00%
30 a 35	9	4,17%	2	3,92%
35 a 40	15	6,94%	5	9,80%
40 a 45	38	17,59%	8	15,69%
45 a 50	40	18,52%	16	31,37%
50 a 55	42	19,44%	9	17,65%
55 a 60	38	17,59%	6	11,76%
+ 60	27	12,50%	4	7,84%
Total	216	100 %	51	100 %



8.4. Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad. (TA.5 Puesto-Antigüedad)

Como se observa en la tabla desagregada por sexo, la antigüedad media de la

empresa es de 15,36 años, siendo 16,52 la **antigüedad de las mujeres** y 15,09 años la antigüedad de los hombres en la empresa, lo que indica un alto grado de estabilidad en la empresa, especialmente en las mujeres, lo que permitiría concluir que las políticas de conciliación facilitan la permanencia de las mujeres en la organización.

Antigüedad	Hombre		Mujer		Total plantilla	Total Suma Hijos/as
	Nº	Suma Hijos/as	Nº	Suma Hijos/as		
más de 15	121	147	33	41	154	188
5 a 10 años	27	33	4	6	31	39
de 10 a 15 años	17	15	3	3	20	18
1 a 3 años	15	16	4	3	19	19
0 a 1 años	22	21	5	6	27	27
3 a 5 años	14	9	2	0	16	9
Total general	216	241	51	59	267	300

El promedio de descendientes en mujeres y hombres en Somajasa es equivalente, con una promedio ligeramente superior a 1, lo que indica que las medidas de conciliación puestas en marcha, son aplicables a ambos sexos y refuerza la idea de que las políticas de conciliación facilitan la permanencia de las mujeres y hombres en la organización.

8.5. Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto. (TA.6 Puesto-Nivel de Estudios)

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
PERSONAL MANTENIMIENTO BASICO	96	4	100
INDETERMINADO	1	1	2
ESO	12		12
EGB/GRADUADO ESCOLAR	58	1	59
DIPLOMATURA	1		1
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FPII)	8	1	9
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)	12	1	13
BUP/COU	4		4
RESPONSABLE SECCIÓN PERSONAL	1		1
DIPLOMATURA	1		1
PERSONAL MANTENIMIENTO	67	4	71
LICENCIATURA	2		2
ESO	6		6
EGB/GRADUADO ESCOLAR	33		33

DIPLOMATURA	1	1	2
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FP II)	13	2	15
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)	12		12
BUP/COU		1	1
RESPONSABLE ZONA	8	2	10
LICENCIATURA	1	1	2
DIPLOMATURA	7	1	8
PERSONAL ADMINISTRACION	16	29	45
LICENCIATURA	2	5	7
ESO		1	1
EGB/GRADUADO ESCOLAR	2	2	4
DIPLOMATURA	1	7	8
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FP II)	9	9	18
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)	1	3	4
BUP/COU	1	2	3
TOP. OFICIALES SUPERVISORES	7		7
INDETERMINADO	1		1
EGB/GRADUADO ESCOLAR	5		5
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)	1		1
COORDINACION ZONAS	3		3
LICENCIATURA	1		1
DIPLOMATURA	2		2
ANALISTA LABOR.	2	2	4
LICENCIATURA	2		2
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FP II)		1	1
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)		1	1
COORDINACION CLIENTES	1		1
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FP II)	1		1
DIRECCION AREA	3		3
LICENCIATURA	1		1
INDETERMINADO	1		1
DIPLOMATURA	1		1
GESTION DEPARTAMENTO	2	5	7
LICENCIATURA	1	4	5
DIPLOMATURA	1	1	2
COORDINACION ADMON		1	1
DIPLOMATURA		1	1
RESPONSABLE SECCION TECNICA		1	1
DIPLOMATURA		1	1
GERENCIA	1		1
DIPLOMATURA	1		1
RESPONSABLE ZONA OBRAS	1		1
DIPLOMATURA	1		1

TOP. SUPERVISOR ADMINISTRACION		1	1
BUP/COU		1	1
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	2	2	4
LICENCIATURA		2	2
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FPII)	1		1
BUP/COU	1		1
RESPONSABLE TECNICA ZONA CAPATAZ	6		6
INDETERMINADO	1		1
EGB/GRADUADO ESCOLAR	3		3
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FPII)	2		2
Total general	216	51	267

Según Se observa en el cuadro anterior, no existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo, salvo cuatro excepciones en hombres y una en mujeres, cuyo nivel formativo es Indeterminado, lo que representa un porcentaje 1,8 % del total de la plantilla, por lo que no existe desequilibrio, ni afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Si atendemos al puesto de trabajo, se observa como la formación predominante en los hombres es EGB/GRADUADO ESCOLAR, pertenecientes al Grupo de personal de mantenimiento, que representan el 46,76 % de los hombres, y el Ciclo Formativo de Grado superior, que suponen el 15,74 % del género masculino.

La formación de las mujeres predominante es la de Ciclo Formativo de Grado Superior con una 25,49 % del total, y con el mismo porcentaje la Licenciatura y Diplomatura con el 23,52 %.

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
LICENCIATURA	10	12	22
INDETERMINADO	4	1	5
ESO	18	1	19
EGB/GRADUADO ESCOLAR	101	3	104
DIPLOMATURA	17	12	29
CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR (FPII)	34	13	47
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO (FPI)	26	5	31
BUP/COU	6	4	10
Total general	216	51	267

8.6. Distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares. (TA.7 Puesto-Nº de Hijas/os y TA. 8 Reducción de Jornada-Nº de Hijas/os)

Si se observa la distribución de la plantilla por **responsabilidades familiares** (descendientes en renta) existen puestos en los cuales existen diferencias asociadas al género, concretamente en personal de mantenimiento básico,

coordinación y Gestión Técnica, donde se aprecia que las mujeres que ocupan estos puestos no tienen responsabilidades familiares actualmente.

Puesto de trabajo	Nº Hombres	Nº Hijas/os	Nº Mujeres	Nº Hijas/os	Nº total personal	Nº total Hijas/os
PERSONAL MANTENIMIENTO BASICO	96	111	4	0	100	111
RESPONSABLE SECCIÓN PERSONAL	1	2			1	2
PERSONAL MANTENIMIENTO	67	71	4	4	71	75
RESPONSABLE ZONA	8	8	2	2	10	8
PERSONAL ADMINISTRACION	16	15	29	38	45	53
TOP. OFICIALES SUPERVISORES	7	10			7	10
COORDINACION ZONAS	3	2			3	2
ANALISTA LABOR.	2	4	2	4	4	8
COORDINACION CLIENTES	1	1			1	1
DIRECCION AREA	3	3			3	3
GESTION DEPARTAMENTO	2	4	5	9	7	13
COORDINACION ADMON			1	0	1	0
RESPONSABLE SECCION TECNICA			1	0	1	0
GERENTE	1	1			1	0
RESPONSABLE ZONA OBRAS	1	1			1	1
TOP. SUPERVISOR ADMINISTRACION			1	1	1	1
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	2	4	2	3	4	7
RESP. TECNICA ZONA CAPATAZ	6	5			6	5
Total General	216	242	51	59	267	301

Sin embargo, se observa como en otros puestos técnicos y de administración no existen diferencias, y que las existentes en el apartado de coordinación responden a la edad del personal, habiendo tenido con anterioridad responsabilidades familiares.

Como se indicaba en otros apartados, es da con más frecuencia por la edad de la plantilla, las responsabilidades familiares por los ascendientes por las que se recomiendan acciones tendentes a la conciliación familiar y laboral.

Actualmente en la empresa no hay ningún caso de reducción de jornada por cargas familiares, por lo que no parece representar en la actualidad uno de los focos sobre los que incidir.

8.7. Distribución de la plantilla atendiendo a las condiciones laborales. (TA.9 Tipo de Contrato- Jornada)

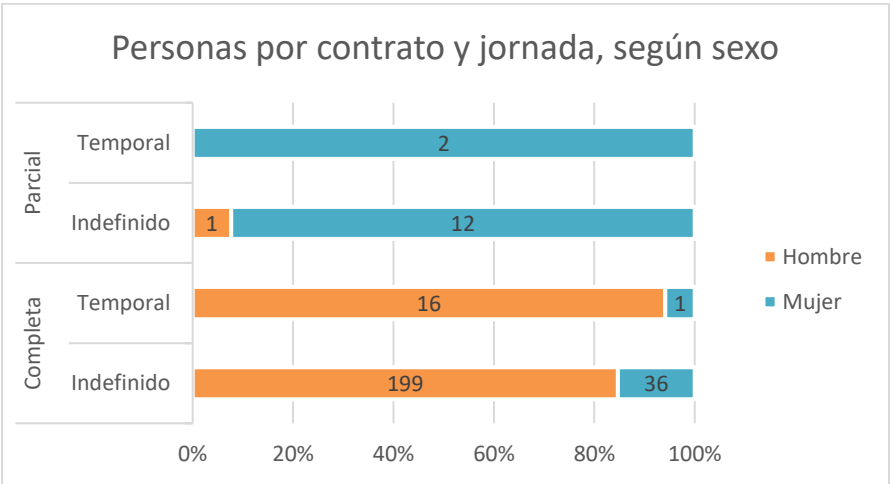
Como se indicaba en el primer apartado del análisis cuantitativo, se puede observar como con respecto a la **estabilidad laboral** de mujeres y hombres, el 94,11 % de las contrataciones de mujeres son Indefinidas, frente al 92,59 % de los hombres.

Sin embargo en el análisis de la contratación parcial hay que indicar que existen un total de 14 contrataciones a tiempo parcial en mujeres y solo uno en hombre.

En este sentido hay que indicar que estos contratos provienen de las necesidades en el Área Administrativa de la empresa, una vez que están finalizando los contratos a tiempo parcial realizados por la jubilación parcial según el Plan de relevo realizado en la empresa entre 2014 y 2022.

Se deben priorizar acciones tendentes al incremento de la jornada de las personas de perfil de administración, en función de las necesidades en las distintas zonas de la empresa.

De manera temporal, se observa en las tablas salariales de 2022, como se han realizado un total de 4 acuerdos para la realización de horas complementarias, por sustitución de personal que se encuentra de baja laboral, proponiéndose medidas tendentes a la mejora de este ratio para el próximo Plan de Igualdad de Somajasa.



8.8. Observar el horario y tipo de jornada. (TA. 10 Horario-Jornada).

Se identificarán los distintos **tipos de horario** (continuo o partido) así como el establecimiento de **turnos de trabajo** y quiénes disfrutan de ellos en mayor medida (mujeres u hombres). Asimismo, se identificarán los distintos **tipos de jornada** (completa o parcial).

Trabajo a turnos						
Puesto de trabajo	Hombre		Total Hombres	Mujer		Total Mujeres
	Sí	No		Sí	No	
ANALISTA LABOR.		2	2		2	2
COORDINACION ADMON					1	1
COORDINACION CLIENTES		1	1			
COORDINACION ZONAS		3	3			
DIRECCION AREA		3	3			
GERENTE		1	1			
GESTION DEPARTAMENTO		2	2		5	5
PERSONAL ADMINISTRACION		16	16		29	29
PERSONAL MANTENIMIENTO	66	1	67	4		4
PERSONAL MANT. BÁSICO	96		96	4		4

RESPONSABLE DEPARTAMENTO	2	2	2	2
RESPONSABLE SECCIÓN PERSONAL	1	1		
RESPONSABLE SECCION TECNICA			1	1
RESP. TECNICA ZONA CAPATAZ	6	6		
RESPONSABLE ZONA	8	8	2	2
RESPONSABLE ZONA OBRAS	1	1		
TOP. OFICIALES SUPERVISORES	7	7		
TOP. SUPERVISOR ADMINISTRACION			1	1
TOTAL	162	54	8	43
		216		51

Del total de hombres el 75 % tiene trabajo a turnos en Somajasa, mientras que en las mujeres únicamente el 15,69 % lo tienen. Este hecho viene motivado principalmente por los puestos de trabajo ocupados, si bien favorecen la conciliación familiar y laboral de la empresa, principalmente en las mujeres.

Con relación al trabajo de forma continua o en horario partido, hay que indicar que todo el personal de la empresa tiene jornada continua, por lo que en este sentido la Conciliación familiar y laboral es total en Somajasa.

9. Registro retributivo. Auditoría y Brecha Salarial

Teniendo en cuenta las tablas de cálculo de la Herramienta del Ministerio para la determinación de la brecha salarial, a continuación se analizan los datos emanados de la última auditoría retributiva realizada, partiendo de la agrupación de los **valores medios** de los **salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, según la clasificación Profesional aplicable a la Empresa.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																																																
2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios						Razón Social: SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A. - NIF: A23610						NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100%de jornada y del periodo).																																				
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eqp	PETXTRA	PCONVENIO	COMPUESTO	DEDICACION	ESPECIAL FICO	ANTIGÜEDAD	SUBROGACION	ATENCIÓN	PLUSDA CON	DISCAPACIT	ESPECIAL FIVA	PRODUCTIV	PRODUCTIVO	DISCAPAC33	TÓXICO S	FESTIVO O	GUARDIA A	NOCTURNA	TURNICICLO	ATENCIÓN	VACACIONES	INDEMNIZACIONES	H.COMPLEMENT	HEXTRAFEST	CONSUMOAG	BOLSA VAC	JORPARTIDA	AYUSO COVID	NATALIDAD	MATRIMONIO	Tot COMPLS AL Eqp	TOTAL SALARIO Eqp	TRANSPORTE	QUEBRANTO	TELETRABAJO	ESCOLAR	PRESTACIONES	Tot Extrasalarial Eqp	TOTAL Retrib Eqp			
TOTAL	239	239	3	44	5	52	12.304	2.363	1.128	1.722	403	742	74	55	73	790	46	8	75	360	4	340	10	1.018	135	238	12	79	12	0	47	96	177	18	18	6	2	157	8%	-2%	-77%	-36%	-28%	-71%	-39%	3%		
Hombre	239	239	3	44	5	52	12.304	2.363	1.128	1.722	403	742	74	55	73	790	46	8	75	360	4	340	10	1.018	135	238	12	79	12	0	47	96	177	18	18	6	2	157	8%	-2%	-77%	-36%	-28%	-71%	-39%	3%		
Mujer	55	55	12	8	4	24	11.981	2.434	1.099	1.637	249	186	40	33	520	1.132	62	0	112	92	14	141	5	0	31	65	5	59	13	308	0	110	179	0	38	4	0	8.494	20.475	1.308	215	5	75	1.803	3.479	23.954		
GRUPO 01							-6%	9%	-7%	4%	100%		36%	-282%	-1342%	41%	100%	100%	100%	100%	100%	-26%	24%	100%	-4%	5%	-72%	70%	-186%	100%	-14%	-11%	100%	64%	100%	100%	13%	2%	10%			33%	69%	36%	6%			
Hombre	184	184	2	39	5	46	11.628	2.315	1.112	1.607	5	0	33	53	20	324	56	11	3	0	1	419	39	1.322	175	308	16	91	16	0	61	92	169	1	13	8	1	8.165	19.793	1.419	0	0	53	1.172	2.752	22.544		
Mujer	9	9	3	1	1	5	12.340	2.104	1.187	1.537	0	0	21	202	289	191	0	0	0	219	0	530	30	0	189	293	28	27	46	0	105	187	0	5	0	0	7.115	19.455	1.283	13	0	35	360	1.764	21.219			
GRUPO 02							8%	-13%	8%	9%	52%	100%	100%	100%	2%	17%	-157%		-71%		40%									6%	11%		-6%			-1%	5%	9%	-5%	37%	-35%	-222%	-33%	1%				
Hombre	17	17	1	3	0	4	12.633	2.167	1.188	1.746	63	161	98	40	811	1.106	43	0	21	0	43	0	0	0	0	13	0	119	0	0	121	198	0	47	0	0	7.867	20.500	1.499	345	5	61	424	2.452	22.952			
Mujer	31	31	8	4	3	15	11.585	2.444	1.097	1.596	30	0	0	0	796	923	110	0	37	0	26	0	0	0	14	0	86	5	500	0	114	176	0	50	0	0	7.913	19.498	1.368	361	3	82	1.364	3.269	22.767			
GRUPO 03							-7%	-14%	-7%	-22%	75%					-177%		41%		100%										0%	0%	100%	100%			-43%	-25%	-1650%			22%	100%	-3%	-23%				
Hombre	7	7	0	0	0	0	12.748	2.260	1.136	1.757	3.945	0	0	0	0	1.317	0	0	1.117	0	0	165	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	260	4	0	0	12.274	25.022	85	0	0	103	1.378	1.566	26.588			
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.624	2.567	1.214	2.144	977	3.259	1.779	0	881	3.653	0	0	6.617	0	0	0	0	0	82	0	0	0	0	0	105	210	0	4	0	0	17.532	31.156	1.485	0	42	80	1.607	32.763				
GRUPO 04							5%	0%	4%	4%	7%	80%				-180%		-49%		100%										20%	-100%		35%			-19%	-4%	-4%		-36%	33%		-43%	-7%				
Hombre	2	2	0	1	0	1	14.275	2.379	1.212	1.967	1.106	613	0	0	0	878	0	0	331	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	105	105	0	35	0	0	8.737	23.012	1.413	0	18	120	1.550	24.562					
Mujer	5	5	1	0	0	1	13.623	2.385	1.168	1.886	1.032	122	50	0	85	2.458	0	0	493	0	0	0	0	0	75	0	0	0	0	84	210	0	23	0	0	10.357	23.980	1.490	110	24	80	506	2.210	26.190				
GRUPO 05							1%	0%	1%	1%						53%														33%	33%				17%	8%	-3%			33%		-30%	5%					
Hombre	2	2	0	0	0	0	14.259	2.373	1.210	1.965	0	0	0	0	0	2.861	0	0	0	0	0	1.070	0	0	34	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	9.828	24.088	1.545	0	0	160	0	1.704	25.792				
Mujer	3	3	0	1	0	1	14.108	2.376	1.197	1.944	0	0	0	0	0	1.338	0	0	0	0	0	991	0	0	20	0	114	47	0	70	140	0	65	0	0	8.140	22.448	1.583	0	0	106	367	2.217	24.465				
GRUPO 06							30%	-36%	30%	30%	71%	71%				14%		49%		100%										-122%	0%		-19%			30%	30%	-60%		-220%	-100%	-649%	-392%	7%				
Hombre	8	8	0	0	0	0	14.234	2.462	1.174	1.973	3.457	588	76	356	0	2.418	0	0	942	0	0	98	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	21	0	0	13.879	28.113	619	0	40	60	882	1.565	29.678				
Mujer	2	2	0	1	0	1	10.020	3.346	827	1.381	990	172	0	0	0	2.080	0	0	482	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	232	210	0	25	0	0	9.745	19.764	990	0	14	120	6.575	7.699	27.463				
GRUPO 07							8%	4%	5%	11%	9%	49%	100%			30%		-231%		68%										-26%	0%		16%		100%	30%	20%	-113%		21%	-1719%							
Hombre	11	11	0	1	0	1	16.128	2.746	1.200	2.463	1.692	3.954	290	0	0	3.730	0	0	93	1.736	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	210	0	54	0	22	19.724	35.852	355	0	5	102	64	525	36.377				
Mujer	3	3	0	1	0	1	14.886	2.642	1.138	2.188	1.539	2.005	0	0	0	2.601	0	0	308	1.024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	210	0	45	81	0	13.901	28.787	754	0	80	1.155	1.989	30.771					
GRUPO 08							100%	7%	100%	100%	100%	100%				100%		100%		100%										100%	100%		100%			88%	93%	86%		100%	100%	-1632%	-874%	17%				
Hombre	4	4	0	0	0	0	15.986	1.112	2.594	1.806	5.794	1.304				3.116	0	0	5.528	0	0	2.772	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	80	0	0	24.421	49.407	433	0	14	40	2.948	3.435	43.842				
Mujer	1	1	0	0	0	0	0	2.907	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85	0	0	0	0	0	2.907	2.907	85	0	0	33.380	33.465	36.372					
GRUPO 09							100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%		100%		100%										100%	100%		100%			100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombre	3	3	0	0	0	0	21.232	3.588	1.214	3.229	3.124	14.936	297	0	0	3.594	0	0	5.442	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	35.738	56.970	570	0	14	80	0	664	57.634				
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
GRUPO 10							100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%		100%		100%										100%	100%		100%			100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.232	3.539	1.214	3.185	3.124	57.144	0	0	0	353	0	0	23.711	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	92.583	113.815	85	0	0	80	0	165	113.980				
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				

Teniendo en cuenta las tablas de cálculo de la Herramienta del Ministerio para la determinación de la brecha salarial, a continuación se analizan los datos emanados de la última auditoría retributiva realizada, partiendo de la agrupación de la **mediana** de los **salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, según la clasificación Profesional aplicable a la Empresa.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																																																
2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas					Razón Social: SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA-JAEN S.A. - NIF: A23610										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).																																	
PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin																																																
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	PEXTRA	PCONV ENIO	COMPU ESTO	DEDICA CION	ESPECI FICO	ANTIGU EDAD	SUBRO GACIO	ATENC L IENT	PLUSO ACON	DISCAP ACIT	ESPECI FIVA	PRODU CTIV	PRODU CTPRO	DISCAP AC33	TÓXICO S	FESTIV O	GUARDI A RNIDA	NOCTU RNIDA	TURNICI DAD	ATENC L ETAP	VACACI ONES	INDEMN IZACIO NES	H.COMP LEMEN T	HEXTR AFEST	CONSU MOAG	BOLSA VAC	JORPA RTIDA	AYUSO COVID	NATALI DAD	MATRIM ONIO	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TRANSPO RTE	QUEBR ANTO	TELETR ABAJO	ESCOL AR	PRESTA CIONES	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Renta Eq			
TOTAL	239	239	3	44	5	52	-2%	0%	0%	-2%					11%							100%	100%	100%					0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-26%	-1%		
Hombre	239	239	3	44	5	52	12.513	2.126	1.214	1.724	0	0	0	0	0	477	0	0	0	0	0	69	0	399	0	168	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	8.248	20.608	1.506	0	0	0	0	1.721	22.622	
Mujer	55	55	12	8	4	24	12.811	2.135	1.210	1.765	0	0	0	0	818	425	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	7.977	20.121	1.506	0	0	80	0	2.161	22.898		
GRUPO 01							0%	-1%	0%	0%					100%							100%	100%	83%					0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	3%			
Hombre	184	184	2	39	5	46	12.513	2.086	1.214	1.724	0	0	0	0	0	146	0	0	0	0	0	146	0	1.413	0	215	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	0	7.985	20.338	1.520	0	0	0	0	1.751	22.914	
Mujer	9	9	3	1	1	5	12.513	2.104	1.213	1.724	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	7.053	19.758	1.520	0	0	0	0	1.723	21.623			
GRUPO 02							0%	0%	0%	0%					0%	42%													0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%			
Hombre	17	17	1	3	0	4	12.811	2.135	1.214	1.765	0	0	0	0	881	734	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	7.187	19.953	1.534	531	0	0	0	0	2.250	22.159		
Mujer	31	31	8	4	3	15	12.811	2.135	1.214	1.765	0	0	0	0	881	425	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	7.205	19.866	1.534	546	0	80	0	0	2.178	22.247		
GRUPO 03							-6%	-14%	-6%	-21%	75%				-201%		46%												0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-44%	-22%	-1650%		50%	100%	-22%	-25%		
Hombre	7	7	0	0	0	0	12.829	2.252	1.143	1.768	3.970	0	0	0	0	1.213	0	0	1.213	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	12.190	25.498	85	0	0	160	1.233	1.318	26.108			
Mujer	1	1	0	0	0	0	13.624	2.567	1.214	2.144	977	3.259	1.779	0	881	3.653	0	0	661	0	0	0	0	0	82	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	17.532	31.156	1.485	0	42	80	0	1.607	32.763			
GRUPO 04							2%	0%	1%	2%	2%	86%			-96%		-1973%												0%	-100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-29%	-30%	-20%	33%	-43%	-11%			
Hombre	2	2	0	1	0	1	14.275	2.379	1.212	1.967	1.106	613	0	0	0	878	0	0	331	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	105	105	0	35	0	8.737	23.012	1.413	0	18	120	0	1.550	24.562				
Mujer	5	5	1	0	0	1	14.051	2.383	1.203	1.936	1.079	88	0	0	132	3.455	0	0	645	0	0	0	0	0	93	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	11.302	25.140	1.499	0	21	80	197	2.066	27.206				
GRUPO 05							1%	0%	1%	1%					58%							13%	22%						0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	7%	5%	0%	0%	-34%	7%			
Hombre	2	2	0	0	0	0	14.259	2.373	1.210	1.965	0	0	0	0	0	2.861	0	0	0	0	0	1.070	0	0	0	34	0	0	0	0	105	210	0	0	0	9.828	24.088	1.545	0	0	160	0	1.704	25.792				
Mujer	3	3	0	1	0	1	14.164	2.383	1.202	1.952	0	0	0	0	0	1.216	0	0	0	0	0	929	0	0	0	26	0	0	0	0	105	210	0	0	0	8.073	22.293	1.471	0	0	160	159	2.290	24.082				
GRUPO 06							32%	-36%	32%	32%	77%				4%		53%												-122%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	32%	30%	-1067%		-200%		-818%	9%		
Hombre	8	8	0	0	0	0	14.709	2.452	1.214	2.027	4.216	0	0	0	0	2.174	0	0	1.032	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	14.305	28.304	85	0	0	40	0	839	30.223				
Mujer	2	2	0	1	0	1	10.020	3.346	827	1.361	990	172	0	0	0	2.080	0	0	462	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	232	210	0	25	0	9.745	19.764	990	0	14	120	6.575	7.699	27.483				
GRUPO 07							7%	1%	1%	13%	11%	78%			27%		100%												0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	36%	28%	-1026%	50%	0	244	36.898			
Hombre	11	11	0	1	0	1	16.305	2.718	1.214	2.446	1.711	4.124	0	0	0	4.339	0	0	3.455	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	19.008	35.313	85	0	0	160	0	1.65	38.898				
Mujer	3	3	0	1	0	1	15.108	2.690	1.197	2.131	1.517	914	0	0	0	3.158	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	65	0	11.812	25.285	955	0	0	80	427	1.383	29.359				
GRUPO 08							100%	7%	100%	100%	100%	100%	100%		100%														100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	88%	93%	0%	0%	0%	-2828%	-1546%	15%		
Hombre	4	4	0	0	0	0	16.907	3.134	1.176	2.744	1.910	5.160	1.385	0	0	5.871	0	0	0	3.171	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	79	0	23.466	40.905	85	0	0	0	1.140	2.029	42.702				
Mujer	1	1	0	0	0	0	0	2.907	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.907	2.907	85	0	0	0	33.380	33.465	36.372						
GRUPO 09							100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%														100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	21.232	3.539	1.214	3.185	3.124	14.303	0	0	0	3.538	0	0	5.431	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	35.987	57.219	85	0	0	80	0	244	57.464			
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
GRUPO 10							100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%														100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.232	3.539	1.214	3.185	3.124	57.144	0	0	0	353	0	0	23.711	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	210	0	0	0	92.583	113.815	85	0	0	80	0	165	113.980			
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

De los datos obtenidos se concluye que la brecha salarial en Somajasa del año 2022 asciende en promedios a un 3 %, con una mediana del -1 % teniendo los valores totales de salarios de toda la plantilla para todos los Grupos Profesionales.

A continuación se verá en una tabla pormenorizada el resumen de las Diferencias de Salario Total del 2022, en relación con el año 2021 y la evolución de la brecha salarial desde el último año.

9.1. Análisis Pormenorizado por Puesto.

Como se observa en las tablas de Análisis de Brecha Salarial, se han establecido 10 escalas de salario conforme a la escala retributiva agrupada de la empresa que es la siguiente:

ESCALA	Puesto Agrupado	Promedio Salario Hombres	Promedio Salario Mujeres	Brecha Salarial Promedios
GRUPO 01	Personal Mantenimiento	22.544	21.219	6%
GRUPO 02	Personal Administración	22.952	22.767	1%
GRUPO 03	Personal TOP	26.588	32.763	-23%
GRUPO 04	Gestión Departamento	24.562	26.190	-7%
GRUPO 05	Personal Técnico	25.792	24.465	5%
GRUPO 06	Responsable Dpto. Encargado	29.678	27.463	7%
GRUPO 07	Responsable secc.-Zona	36.377	30.777	15%
GRUPO 08	Coordinación	43.842	36.372	17%
GRUPO 09	Dirección Área	57.634	-	-
GRUPO 10	Gerente	113.980	-	-
	TOTAL	24.791	23.954	3%

Como se observa en la tabla no hay ninguna categoría en que la brecha salarial supere el 25 %, si bien la empresa debe seguir trabajando en la reducción de la brecha existente en los Grupos 3, 7 y 8, que vienen motivados principalmente por el concepto antigüedad que provienen de Convenios anteriores, como se observa en las tablas pormenorizadas anteriores, incluidas en Conceptos Salariales. El primero de ellos en favor de las mujeres, y en el segundo en favor de los hombres.

ESCALA	Puesto Agrupado	Mediana Salario Hombres	Mediana Salario Mujeres	Brecha Salarial Mediana
GRUPO 01	Personal Mantenimiento	22.314	21.623	3%
GRUPO 02	Personal Administración	22.159	22.247	0%
GRUPO 03	Personal TOP	26.108	32.763	-25%
GRUPO 04	Gestión Departamento	24.562	27.206	-11%
GRUPO 05	Personal Técnico	25.792	24.082	7%
GRUPO 06	Responsable Dpto. Encargado	30.223	27.463	9%
GRUPO 07	Responsable secc.-Zona	36.889	29.359	20%
GRUPO 08	Coordinación	42.702	36.372	15%
GRUPO 09	Dirección Área	57.464	-	-
GRUPO 10	Gerente	113.980	-	-
	TOTAL	22.622	22.898	-1%

Si observamos en lugar de los valores medios, la mediana se observa como la brecha SALARIAL ES DEL -1 %, destacando en cualquier caso los Grupos referidos.

9.2. Auditoría Retributiva.

Tras el análisis realizado de la retribución media por grupos, y de la brecha salarial en Somajasa, se realiza la auditoría retributiva en 2022, que revisa la realizada en 2020, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que incluye la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. En tanto en cuanto no está aprobado, por la orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, se ha utilizado de nuevo en 2022 el **Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** disponible en **Igualdad en la Empresa**.

Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, así como de las tareas y funciones asignadas por grupos profesionales, tal y como aparece en la estadística de personas por puesto de trabajo, pone de manifiesto que en ninguno de los Grupos Profesionales, existe una diferencia superior al 25 %, siendo únicamente uno el que está actualmente con el -25 %, en favor la mujer, principalmente por los complementos salariales de antigüedad y específico que arrastra el personal TOP Administración, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Según se observa en las tablas anteriormente transcritas del informe de brecha salarial, la brecha salarial existente concentra las diferencias en los complementos salariales, principalmente en Guardería, que en importe supone una diferencia de más de 1.000 €, proveniente de la no realización de guarderías por mujeres en la organización hasta la fecha, realizadas por el personal de mantenimiento de redes. A esta diferencia principal hay que sumar, las correspondientes a turnicidad, tóxicos, nocturnidad, festividad y horas extras.

Sin estos importes, la retribución de las mujeres sería superior a la de los hombres en la organización. No obstante se recomienda que en próximas negociaciones salariales, se favorezca el incremento salarial de los puestos de trabajo con mayor representatividad femenina.

Esto implicaría una elaboración de nuevos criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales, que incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Cabe concluir por otro lado, que la política de incentivos y pluses se realizada a través de criterios objetivos (valoración del desempeño), vinculados a situaciones contractuales. Se recomienda en el futuro establecer incrementos de retribución ligados a productividad y no a otras variables, al que puedan acceder el mayor número de trabajadoras y trabajadores.

Hay que destacar, que a pesar de la masculinización de la empresa en el ámbito laboral, existe un reconocimiento de beneficios sociales dirigido a toda la plantilla en igualdad de condiciones y que como después se verá en las medidas de conciliación son muy cuantiosas y variadas.

Igualmente se observa en la auditoría individual, y teniendo en cuenta la valoración de los puestos de trabajo, que el salario pagado se corresponde con la prestación de un trabajo de igual valor. Es decir, se obtiene la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial), y ajustada a los grupos profesionales según las previsiones del convenio de aplicación, tanto de empresa como sectorial nacional.

9.3. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

9.3.1. Proceso de selección

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Gerencia	0	0	0 %	0 %
Dirección de Área	0	0	0 %	0 %
Coordinación Departamentos	0	0	0 %	0 %
Coordinación Zonas	0	0	0 %	0 %
Responsables de Sección/Zona	1	0	100 %	0 %
Responsable Departamentos/Encargados	0	0	0%	100%

Gestión Departamentos	4	1	80 %	20 %
TOP. Supervisor Administración/Redes	0	0	0 %	100 %
Subtotal cargos de responsabilidad	5	1	80 %	20 %
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal Técnico y de Laboratorio	0	0	0 %	0 %
Personal Mantenimiento TOP2	0	0	0 %	0 %
Personal Administración	1	0	100 %	0 %
Personal Mantenimiento	1	2	0%	100%
Personal Mantenimiento Básico	0	7	0%	100%
Subtotal otros puestos de trabajo	2	9	22,22 %	77,78 %
TOTAL PLANTILLA	7	10	41,17 %	58,82 %

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	202204		202105		202211		202003	
	Puesto	RESPONSABLE DE ZONA		GESTIÓN DEPARTAMENTO		GESTIÓN DEPARTAMENTO		RESPONSABLE SECCIÓN	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	SI		SI		SI		SI	
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		NO		NO		NO		NO
	Contenido no sexista	SI		SI		SI		SI	
	Contenido sexista		NO		NO		NO		NO
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	0	0	0	0	0	0	0
	Por contactos	0	0	1	0	0	0	0	3
	Por servicios de empleo	0	0	0	0	0	0	0	0

	Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	De la propia organización	4	4	3	3	4	2	0	0
	Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total candidaturas recibidas	4	4	4	3	4	2	0	3
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	4	4	4	3	4	2	0	3
Prueba 1	Entrevista Personal	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Prueba 2	Conocimientos Técnicos-CV	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Prueba 3	Desarrollo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
	Personas contratadas	1	0	1	0	3	0	0	1
	Personas responsables de la selección	1	0	1	0	1	1	1	1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			NO	SI			NO	SI	

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	202213		202212		202210		202217	
	Puesto	PERSONAL MANTENIMIENTO		PERSONAL MANTENIMIENTO		PERSONAL MANTENIMIENTO		PERSONAL MANTENIMIENTO	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	SI		SI		SI		SI	
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		NO		NO		NO		NO
	Contenido no sexista	SI		SI		SI		SI	
	Contenido sexista		NO		NO		NO		NO
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	0	0	0	0	0	0	
	Por contactos	0	0	0	0	0	0	0	
	Por servicios de empleo	0	0						
	De la propia organización	0	3	0	5		4	2	0
	Otros	0	0						

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Total candidaturas recibidas	0	3	0	5		4	2	0
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	0	3	0	5		4	2	0
Prueba 1	Entrevista Personal	SI		SI		SI		SI	
Prueba 2	Conocimientos Técnicos-CV	SI		SI		SI		SI	
Prueba 3	Desarrollo	SI		SI		SI		SI	
	Personas contratadas	0	1	0	1		1	1	0
	Personas responsables de la selección		1		1		1		1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			NO		NO		NO		NO

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	202203		202201		202216		202112	
	Puesto	PERSONAL ADMINISTRACIÓN		PERSONAL ADMINISTRACIÓN		PERSONAL ADMINISTRACIÓN		PERSONAL ADMINISTRACIÓN	
		Sí	NO	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	SI			NO				
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		NO		NO		NO		NO
	Contenido no sexista	SI		SI		SI		SI	
	Contenido sexista		NO		NO		NO		NO
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	0						
	Por contactos	0	0						2

	Procesos de selección y contratación en puestos feminizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Por servicios de empleo	0	0						
	De la propia organización	0	0		1	1	1		
	Otros (Federación Discapacidad)	1	0						
	Total candidaturas recibidas	1	0	0	1	1	1	0	2
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1	0	0	1	1	1	0	2
Prueba 1	Entrevista Personal	SI		SI		SI		SI	
Prueba 2	Conocimientos Técnicos-CV	SI		SI		SI		SI	
Prueba 3	Desarrollo	SI		SI		SI		SI	
	Personas contratadas	1	0	0	1	1	1	0	1
	Personas responsables de la selección	1	0		1		1		1
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			NO		NO		NO	SI	

Información cualitativa de los Procesos de Selección y Promoción

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	☒	☐
Criterios de cada departamento.	☒	☐
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	☐	☒
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	☒	☐
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	☒	☐
Equipo de recursos humanos	☒	☐
Responsables de los departamentos	☒	☐
Equipo externo a la empresa	☒	☐
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	☒	☐
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	☒	☐
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	☒	☐
Test psicotécnico/Pruebas técnicas	☒	☐
Otros: Desarrollo Personal		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	☒	☐
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.	☒	☐
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	☒	☐
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	☐	☒
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	☐	☒
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☒

	Sí	No
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☒
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	☒	☐
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☒
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☒
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☒	☐
Se seleccionan más hombres que mujeres	☒	☐
Se seleccionan más mujeres que hombres	☐	☒
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	☐	☒
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	☐	☒
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	☒	☐
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	☒	☐
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	☒	☐
Se utiliza lenguaje no sexista	☒	☐

En relación con la selección, existe en la actualidad un formulario/ solicitud de ingreso en la empresa, que contiene algunos datos de género y situación familiar, que permite al Área de recursos Humanos identificar el sexo menos representado en el puesto de trabajo.

Hay que destacar que la empresa tiene implantado un procedimiento de Selección, Contratación y Promoción del personal desde el año 2016, en el que se garantiza el principio de no discriminación, y en el que se establecen los sistemas de reclutamiento, evaluación de las candidaturas y posterior selección entre ellas, tanto en el caso de nueva incorporación como en el caso de promociones dentro de la empresa.

Así los procesos son dirigidos por la Dirección de Área de Recursos Humanos, que incorporar según el perfil de puesto de que se trate, a las personas responsables de los departamentos, áreas, secciones, etc. para una mejor

valoración de las candidaturas.

Desde esta perspectiva, y para una mejora del proceso, se recomienda el establecimiento de un canal para la recepción de candidaturas on line, así como la apertura dentro del portal del Empleado de Somajasa, recientemente puesto en marcha, un apartado para la publicación de ofertas en la organización, con el fin de garantizar el acceso al personal de la empresa.

9.3.2. Procesos de Promoción

Respecto a la promoción, como se indicaba anteriormente, existe un Procedimiento desde el año 2016, alineado con la Política de recursos Humanos de Somajasa, en la que se establece el compromiso de ofrecer una remuneración justa y equitativa, y unas condiciones profesionales competitivas, con programas de formación para su desarrollo.

En las siguientes tablas se ven los datos de promoción de los últimos 3 años, desagregados por sexo. Con respecto a los puestos que promocionan están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación especial y disponibilidad para viajar en el caso de puestos de responsabilidad, si bien en todos los casos con flexibilidad de jornada conforme a Convenio colectivo de aplicación.

PROMOCIÓN	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total Mujeres	Total Hombres
<i>Incorporaciones</i>		1						1
<i>Bajas</i>								
<i>Promociones Horizontales</i>	1		6	2	2	3	9	5
<i>Promociones Verticales</i>	1	2		1	3		4	3
<i>Otras</i>	2	1	2	1			4	2
<i>Total</i>	4	4	8	4	5	3	17	11

Actualmente los canales de información y comunicación han sido escasos, por lo que se propone la incorporación en el Portal del Empleado de un apartado con las ofertas de empleo y promoción en la empresa, con acceso y difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal, se utilizan los mismos para los casos de la promoción profesional y gestión y retención del talento, un basado en criterios objetivos y en el que se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.

Las evaluaciones para la promoción se realizan por el Área de recursos Humanos, y que en función del perfil puede formar comisiones co y/o reuniones con los responsables de departamento y área para la evaluación del personal.

Se recomienda la formación en Igualdad de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su

formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

9.3.3. Programas de Desarrollo Profesional

Concretamente en el año 2022 se ha puesto en marcha en la empresa el Programa de Desarrollo LIDERA-T, ofrecido a toda la organización, con un alto grado de participación, superior al 34 % de la plantilla de la empresa, y que ha continuado con un programa dirigido a 34 personas, seleccionadas de entre las 92 inscritas en una primera instancia.

La finalidad de este programa es la realización de planes de carrera, gestión, retención del talento y desarrollo profesional de todas las personas participantes.

Se recomienda la continuación de dicho programa en los próximos años, incorporando personas en la medida en que se produzcan bajas en el proceso, y tendente a garantizar el Plan de Sucesión futura en la empresa, en el que participen de igual forma mujeres y hombres de la empresa.

Se adjuntan en el siguiente cuadro resumen la información desagregada por sexo en el Plan de Desarrollo puesto en marcha en el año 2022:

<i>Concepto</i>	Mujeres	Hombres	Total
<i>Personas Inscritas</i>	22	66	88
<i>Seleccionadas</i>	9	25	34
<i>Representatividad</i>	40,91 %	37,87 %	38,63 %

Como se observa en el cuadro del total de personas preinscritas en el proceso 22 fueron mujeres, lo que representa un 25 % del total de personas preinscritas, habiendo sido seleccionadas un total de 9, lo que representa un 40,91 % del total, lo que sin duda muestra una alta representación de la mujer en el proceso iniciado.

9.3.4. Procesos de Formación

Con respecto a la Formación hay que indicar que la empresa puso en marcha en el año 2022 el décimo octavo Plan Anual de formación, basado en el I Plan de Responsabilidad Social Corporativa aprobado por el Consejo de Administración de la organización en el mes de marzo del año pasado. Tras el impacto que la pandemia actual, y la situación de riesgo de sequía en el que se encuentra nuestra región en este momento, Somajasa elaboró el Plan de formación, alineándose con las líneas estratégicas de la Compañía en materia social, ambiental y de gobierno corporativo a lo largo de los próximos 8 años, incluidos en dicho Plan y en los Objetivos de desarrollo sostenible 2030.

Así en su Reto número 9 incluido en el Plan de Responsabilidad se establece el compromiso de Promover la Formación y el Desarrollo. Para Somajasa las personas son lo más Importante y debe asegurar la formación y el desarrollo de las personas, mediante la ejecución de planes concretos, con la participación de todas las personas de la organización, con la finalidad de favorecer el desarrollo y crecimiento personal y laboral.

Todo ello sin olvidar la necesaria colaboración con la comunidad escolar y universitaria en la formación y en la incorporación al mercado laboral, promoviendo acciones para conseguir una igualdad en el acceso al empleo especialmente en los sectores y puestos más subrepresentados, y en todo caso.

En la elaboración del Plan, se han tenido en cuenta las necesidades de todo el personal, (incluso al personal con suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y/o lactancia garantizando la participación tanto de mujeres como hombres) incluyendo las acciones formativas prioritarias e imprescindibles a desarrollar, y las que han tenido una mayor solicitud, de acuerdo con el Plan de Responsabilidad social, añadiendo aquellas que en años anteriores no han podido desarrollarse por la situación de pandemia, tales como perfeccionamiento de la conducción.

Por todos estos motivos, el Plan se constituye como eje esencial para el desarrollo de las personas de Somajasa, teniendo en cuenta el análisis de necesidades formativas realizado, incorporando un nuevo proyecto de fomento de la corresponsabilidad en el aprendizaje, promoviendo la formación por el propio personal de la organización.

Así para el año 2022 se establecieron como objetivos prioritarios los siguientes atendiendo a las distintas áreas de la empresa alineadas con los restos del Plan de responsabilidad Social y Plan Estratégico de la Empresa:

Seguridad y Salud: Manipulación, carga y descarga de mercancías peligrosas. Planes de emergencias. Normas de prevención del puesto. Adr 2021. Riesgos eléctricos. Trabajos en altura. Extinción de incendios y fuga cloro gas. Trabajos con riesgo de exposicion a silice / amianto

Igualdad y Diversidad Global: Igualdad de género.

Ética y Buen Gobierno: Compliance penal. Blanqueo de capitales / cohecho / intimidad y allanamiento de morada / alteración de precios en subastas y concursos públicos. Modelo de cumplimiento. Sistema integrado de somajasa, Políticas de somajasa y código de conducta.

Crecimiento Continuo y Sostenible: Navision. Validación de métodos analíticos. Adaptación de técnicas analíticas

Desarrollo de capacidades: Manipulador de alimentos. Gis para personal mantenimiento. Espacios confinados. Desarrollo Personal LIDERA-T

Sostenibilidad Ambiental: mantenimiento básico de máquinas Herramientas y vehículos

Sostenibilidad Social: Foro de Empresas por la Igualdad. Seguridad Vial en los

Colegios.

Gestión Segura y Protegida: Ciberseguridad y daños informáticos.

En el siguiente cuadro podemos observar las horas de formación impartidas en el año 2022 agrupadas por materias, y desagregadas por sexo:

FORMACION		Nº Horas Hombre	Nº Horas Mujer	Total Horas	Nº Horas Hombre	Nº Horas Mujer	Total Horas
AREA DE FORMACION	Habilidades directivas	1113	380	1493	74,55%	25,45%	100%
	técnica especializada	1583	161	1744	90,77%	9,23%	100%
	Igualdad	353	77	430	82,09%	17,91%	100%
	Otros	1831	366	2197	83,34%	16,66%	100%
METODOLOGIA	On Line	520	50	570	91,23%	8,77%	100%
	Presencial	4360	934	5294	82,36%	17,64%	100%
LUGAR	Centro de trabajo	2524	493	3017	83,66%	16,34%	100%
	Fuera centro de trabajo	2356	491	2847	82,75%	17,25%	100%
HORARIO	Durante la jornada laboral	4880	984	5864	83,22%	16,78%	100%
	Fuera de jornada laboral	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
TOTAL		4880	984	5864	83,22%	16,78%	100%

Como se observa en el cuadro, las mujeres de Somajasa han recibido el 16,78 % de las horas de formación total del año 2022, un poco por debajo del porcentaje de representación de la empresa, por lo que en los próximos años se debe trabajar para equiparar estos porcentajes, para que al menos estén acordes a la representatividad de las mujeres en la empresa. Se observa no obstante en este apartado, como el porcentaje ha sido mayor en la formación relacionada con las Habilidades Directivas, donde se ha superado el 25,45 % de las horas para las mujeres de Somajasa.

Hay que destacar como dato muy positivo que la formación se imparte en todos los casos en horario laboral, hecho que favorece enormemente la asistencia y la conciliación de la vida personal y laboral.

Por último señalar que aproximadamente el 50 % de las horas de formación se han realizado en el centro de trabajo, lo que favorece igualmente la conciliación, si bien aquí hay que tener en cuenta el hándicap que para la empresa supone la gran dispersión geográfica en la provincia de Jaén, y que los desplazamientos en cualquier caso son mínimos, ya que se trata de concentrar las formaciones fuera del centro en ubicaciones centradas en la Provincia, tales como Bailén y Mengíbar.

Si bien las convocatorias formativas y la detección de necesidades se envían a todas la plantilla, se recomienda el uso del Portal del Empleado para la detección de necesidades de formación y programación y comunicación e información en las convocatorias de formación para garantizar una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

9.4. Condiciones de trabajo

En lo relativo a esta área de análisis se expondrán a continuación, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta que en la actualidad no hay personas con contrato de puesta a disposición en la empresa usuaria, y teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral, algunos de ellos ya vistos en los puntos anteriores.

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en Somajasa está establecida en el Convenio colectivo de aplicación, concretamente 1540 horas anuales, a las que habría que descontar 14 horas de asuntos propios anualmente consideradas como permiso retribuido y otras 55 horas de permiso para bocado, lo que implicaría un total efectivo de 1471 Horas anuales. Teniendo en cuenta las horas anuales establecidas en el Convenio Sectorial de referencia en las que se marca una Jornada de 1730 Horas efectivas anuales, Somajasa tiene establecida una jornada anual muy inferior al Convenio de referencia, concretamente en un 16,67 % menos anualmente, equivalente a más de 259 Horas, y equiparable a más de 1 mes y medio de trabajo anual.

CONCEPTO		SOMAJASA	ESTATAL	CONSTRUCCION	OFICINAS Y DESPACHOS	DERIVADOS DEL CEMENTO	ADMINISTRACION	SIDEROMETAL
	Número de Horas	1540	1744	1738	1785	1694	1650	1758
	Días de vacaciones	23 Días	22 Días	30 Días	30 Días	30 Días	22 Días	30 Días
	Asuntos Propios	2 Días	2 Días	0 Días	0 Días	0 Días	6 Días	20 Horas
	Matrimonio	18 Días	15 Días	15 Días	15 Días	15 Días	15 Días	15 Días
	Nacim. Hijos/Enferm	3 Días	2 Días	2 Días	2 Días	3 Días	3 Días	2 Días
	Bocado	15 Min./Día	0 Min./Día	NR	15 Min./Día	15 Min./Día	15 Min./Día	0 Min./Día
	Horas Horario Especial	0 Horas	0 Horas	0 Horas	0 Horas	0 Horas	0 Horas	0 Horas
	Número Horas Reales	1471,00	1730,00	1738,00	1729,75	1638,75	1557,25	1737,00
	Diferencia Horas		259,00	267,00	258,75	167,75	86,25	266,00
	Diferencia Horas %		16,67%	17,18%	16,65%	10,80%	5,55%	17,12%

Si consideramos las Horas anuales de sectores de referencia y las que indica el INE de España en sus últimos informes, la Jornada anual en Somajasa es inferior a todas ellas en unos porcentajes de entre el 5,55 % y el 17,18 %, lo que sin duda resalta la implicación de la Organización en la mejora de las Condiciones laborales del Personal, y simultáneamente en la Conciliación de la vida Personal y Laboral.

Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

Si a lo anteriormente descrito, le sumamos el hecho de que la distribución de la jornada es continuada para el 100 % de la plantilla, sin que existan jornadas partidas, refuerza la cuestión anteriormente indicada.

En este apartado hay que tener en cuenta que la actividad de la empresa es la Gestión del Ciclo Integral del Agua, y que se debe garantizar por la empresa la prestación del servicio 24 horas al día y 365 días al año, lo que obviamente influye en la distribución del tiempo de trabajo, y en este apartado hay que distinguir entre los distintos puestos de trabajo como ya se indicaba anteriormente, puesto que el **Régimen de trabajo a turnos es distinto para cada uno de ellos.**

Como se veía en los apartados anteriores, el personal de mantenimiento tiene los turnos de trabajo a turnos rotatorios, influenciados por la cuestión anterior, realizando turnos de mañana, tarde y noche según los casos, incluidos fines de semana y festivos.

Además el personal de mantenimiento de redes y electromecánica, tienen asignadas de forma rotatoria la realización de Guarderías, con la finalidad de atender las necesidades que surgen después de la jornada normal de trabajo, si bien en el caso de no estar nombrado en guardia su horario sería continuado de mañanas de Lunes a Viernes. El personal que está de guardia, realiza su jornada en turno de tarde de lunes a viernes y los sábados por la mañana, siendo continuado en todos los casos. Esta distribución favorece las semanas de guardia la realización de tareas personales en horario de mañana, que de otra manera no existirían.

Esta situación perjudica la conciliación de la vida personal y laboral, por lo que desde Somajasa se han implantado distintas medidas, recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación para permitir favorecer el acceso al empleo de mujeres en estos puestos de trabajo, así como la conciliación de todo el personal de la empresa, que se analizará posteriormente.

El personal técnico y de administración tiene su jornada laboral establecido de lunes a viernes, 7 Horas diarias, sin que hasta la fecha se haya contemplado la posibilidad de reducir el número de días de trabajo semanales, al tener que atender en las distintas oficinas a la clientela para la correcta gestión de los procesos.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

El sistema de trabajo actual en Somajasa, debido a su actividad, es altamente presencial, si bien desde la empresa, y en negociación con la RLT, se han establecido mecanismos para la realización de algunas horas en trabajo a distancia.

Para el personal técnico y de administración, para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos que reglamentariamente se puedan establecer y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrán realizarse mediante teletrabajo las horas que quedasen hasta completar la jornada en cómputo anual, y aquellas otras fuera del horario de trabajo establecidas, previa comunicación y autorización por la Dirección de Recursos Humanos, sin que ello de lugar al percibo de compensación dineraria establecida para la jornada de teletrabajo establecida. Para este colectivo se podrá establecer una jornada flexible, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, entre las 07:30 Horas y las 08:00 y entre las 14:30 y las 15:00 Horas por el personal técnico y de administración, previa comunicación y autorización por la Dirección de Recursos Humanos.

Del total de personas que integran la Organización, hay definidas 92 personas susceptibles de realizar tareas en trabajo a distancia, en los puestos indicados anteriormente. Desde su puesta en marcha en el Convenio Colectivo 2020-2023 se han recibido en el área de Recursos Humanos hasta la fecha un total de 44 solicitudes, así como una solicitud de una persona de Laboratorio, no susceptible de realización que fue denegada, habiendo aprobado todas las solicitudes recibidas.

	Número	Porcentaje	Mujer	Hombre
<i>Posibles Trabajo a distancia</i>	92	100,00%	46	46
<i>Solicitudes</i>	44	47,83%	24	20
<i>Autorizados</i>	44	47,83%	24	20
<i>Denegados</i>	1	2,27%	1	0

Si se atiende a los datos desagregados por sexo, se observa como son más del 52 % las mujeres y 43 % de los hombres que lo han solicitado, siendo un dato muy representativo de la mejora en la percepción de la corresponsabilidad en la organización.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Con respecto a la integración de la Igualdad dentro de los Procesos de Prevención de Riesgos Laborales, hay que destacar que en Somajasa se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, trabajadoras sensibles, etc. si

bien queda pendiente de desarrollar una evaluación de riesgos atendiendo a criterios de género, por lo que se propone incorporar esta perspectiva en las próximas evaluaciones a realizar en Somajasa, en las que se tenga en cuenta las diferencias físicas y psicológicas, atendiendo a los factores detectados en las distintas encuestas realizadas por la empresa.

En definitiva, se trata de hacer una evaluación de riesgos que tenga en cuenta las características físicas y psicológicas de ambos sexos, y adecuar las medidas a dichas circunstancias.

Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

Con respecto a este apartado hay que destacar que Somajasa implantó en el año 2020 un Protocolo de Desconexión Digital, y que este fue incluido en el Convenio Colectivo de aplicación.

A continuación, se indican las pautas y recomendaciones para posibilitar la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo en somajasa:

1. Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta inmediata.
2. Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le avisará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica, mensajería instantánea, etc.).
3. Se evitarán hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurren circunstancias que lo justifiquen.
4. En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.
5. Se hará un uso racional de las herramientas digitales de trabajo que somajasa pone a disposición del trabajador. Se evitará en la medida de lo posible el uso de estas herramientas fuera del horario de trabajo de cada empleado, salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.
6. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.
7. Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de personal del mismo departamento que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Con respecto a las bajas en la empresa en el año 2022 hay que indicar que la mayoría de las mismas se ha debido a la finalización de contratos temporales en la empresa, en su mayor parte de personal de mantenimiento de redes, puesto en el que debido a la acumulación de tareas, sustituciones por vacaciones y por incapacidad temporal se produce el mayor número de necesidades de contratación, y a la vez de finalización de contratos.

Si bien el índice de rotación en la empresa es muy bajo, este año 2022 se ha producido la baja voluntaria de una trabajadora y un trabajador, la primera de mantenimiento en ETAP, y la segunda en Mandos Intermedios, hecho que ha permitido la selección de personal técnico y la incorporación de mujeres en la organización en este perfil subrepresentado.

MOTIVO DE LAS BAJAS	Nº MUJERES	Nº HOMBRES
<i>Jubilación</i>	1	8
<i>Despido</i>		
<i>Finalización de contrato</i>	3	31
<i>Abandono voluntario</i>	1	1
<i>Abandono por cuidado de personas a cargo</i>		
<i>Excedencias</i>	1	
SUSPENSIONES DE CONTRATO ERE		
Total	6	40

Con respecto a la excedencia se refiere a una solicitada por una empleada de Somajasa, por cuidado de hijos menores de 3 años.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

Desde su puesta en marcha en la empresa, hay que destacar que no se han producido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, sin que se haya detectado esta conducta desde el Comité de Ética de Somajasa.

La implantación del Sistema de Compliance en Somajasa, y la figura de la Comisión Ética, se ha reforzado con la puesta en marcha en 2022 del Canal de Denuncias de acuerdo con la Directiva Whistleblowing y la ley de protección del denunciante de corrupción, que transpone esta normativa europea al ordenamiento jurídico español, siguiendo los requisitos dispuestos por la normativa.

Se propone habilitar este canal de Denuncias a través del Portal del Empleado de Somajasa, así como la realización de campañas de sensibilización sobre su utilización y sobre el Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Por último se recomienda que se actualice la evaluación de riesgos psicosociales

para la detección de posibles casos en la organización, y su tratamiento posterior en su caso.

Suspensiones de contrato. Permisos y ausencias.

En la siguiente tabla se incluyen las horas de permiso disfrutadas por el personal de Somajasa durante los tres últimos años, incluyendo las suspensiones de contrato por maternidad, paternidad, así como la incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

Precisamente, este último apartado es el que más destaca de entre todos los analizados, puesto que en todos los años analizados se observa como no se han producido accidentes de trabajo en mujeres, siendo su índice 0. Se recomienda incluir este análisis en los datos del Departamento de prevención de Riesgos Laborales para hacer un análisis desagregado por sexo en los próximos años.

		2022		2021		2020	
Hombres		Horas	Días	Horas	Días	Horas	Días
	Maternidad/Paternidad	4476,78	627,00	2561,95	359,00	399,64	56,00
	Enfermedad	32636,94	4571,00	24220,82	3394,00	18554,55	2600,00
	Enfermedad/Otros Parientes	2626,40	378,40	3431,16	480,80	9928,11	1391,20
	Matrimonio	252,00	36,00	385,36	54,00	128,45	18,00
	Asuntos Propios	2020,40	288,00	2003,89	280,80	1929,67	270,40
	Violencia Género	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mujeres	Accidente de trabajo	707,00	101,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Maternidad/Paternidad	1599,36	224,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Enfermedad	11488,26	1609,00	12046,18	1688,00	5659,14	793,00
	Enfermedad/Otros Parientes	656,60	94,60	857,79	120,20	2482,03	347,80
	Matrimonio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Asuntos Propios	505,10	72,00	500,97	70,20	482,42	67,60
	Violencia Género	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14	1,00
	Accidente de trabajo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

Con respecto al Sistema Implantado en la empresa para el control horario, hay que indicar que, una vez negociado con la RLT, se dispone de un sistema de multifichaje, que permite una gran flexibilidad a la hora del registro de la Jornada diaria de trabajo.

Eso viene motivado porque el registro se puede realizar en todos los centros de trabajo de la empresa, incluyendo las distintas Instalaciones de la misma. Lo que permite una gran flexibilidad.

Para completar este análisis hay que indicar que para el correcto registro del horario de trabajo del personal de administración y técnico de la empresa, se han habilitado, previa autorización por parte del Departamento de Informática y comunicaciones, direcciones de IP, para el fichaje en los casos de trabajo a distancia, cuyos datos ya se han analizado con anterioridad, siendo un total de 44 personas en la actualidad las que se benefician de esta medida, lo que representa un 16,60 % de la plantilla total, y un 47,05 % en el caso de las mujeres.

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

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta los aspectos no analizados en la tabla descrita en el apartado anterior.

No obstante, y como se puede observar en la misma, existe una proporción adecuada entre los permisos solicitados por las mujeres y los hombres de somajasa, siendo muy habitual el disfrute de los permisos de paternidad y maternidad, indistintamente por el personal de la empresa, incluso de los permisos acumulados de disfrute de la lactancia en el caso de los hombres de la empresa.

Igualmente hay que destacar los permisos para asuntos familiares disfrutados por el personal atendiendo a los datos desagregados, ya que indica que en la empresa se hace uso de los mismos, indistintamente del género.

Las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, además de los permisos analizados anteriormente y el trabajo a distancia ya señalado con anterioridad son las siguientes:

Flexibilización de la Jornada:

El personal de la empresa podrá solicitar cambios de su turno de trabajo y/o guardia, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y que pueda ser sustituido por el personal de la Zona de actuación. Para ello deberá realizar una solicitud previa por escrito y recabar la autorización por la jefatura superior, quién deberá mantener actualizado el cuadrante de turnos. En el caso de existir varias solicitudes simultáneas en una Zona se atenderán preferentemente los siguientes casos:

1. Personal con 60 años de edad.
2. Personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Como se observa en el cuadro, del total de 90 personas susceptibles de solicitar flexibilizar la jornada laboral, actualmente la han solicitado 10 personas en la

organización, 8 de ellos hombres. Este dato, representa un porcentaje igual al de representatividad en la empresa, lo que denota un adecuado equilibrio en materia de corresponsabilidad y conciliación.

	Número	Porcentaje	Mujer	Hombre
<i>Posibles Flexibilización</i>	90	100,00%	45	45
<i>Solicitudes</i>	10	11,11%	8	2
<i>Autorizados</i>	8	8,89%	6	2
<i>Denegados</i>	2	20,00%	2	0

Turno de trabajo Fijo:

El personal de la empresa podrá solicitar a la jefatura superior un turno fijo de trabajo de mañana, tarde o noche con una duración de 6 meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que pueda ser sustituido por el personal del servicio o Instalación. Para ello debe realizar una solicitud por escrito en el mes de Noviembre del año anterior al que lo solicita y recabar autorización de la Dirección de Recursos Humanos. En el caso de existir varias solicitudes simultáneas en una Zona se atenderán preferentemente los siguientes casos:

1. Personal con 60 años de edad.
2. Personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Con relación a las solicitudes de turno de trabajo fijo puesto en marcha con la firma del último Convenio colectivo, hay que indicar que se han recibido un total de tres solicitudes, siendo atendida las tres, concretamente para el puesto de trabajo de mantenimiento de redes.

Permisos retribuidos:

Previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. Matrimonio: 18 días naturales. ⇐
- B. Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: 2 Días laborables según calendario firmado, siempre y cuando la persona continúe ingresada, pudiendo disfrutarlos en días alternos. Serán 3 días laborables con las mismas condiciones si el ingreso es fuera de la localidad.
- C. Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior: 3 Días laborables según calendario firmado. Serán 4 días laborables con las mismas condiciones si el ingreso es fuera de la localidad de residencia.
- D. Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento 2 días hábiles después del periodo de paternidad o maternidad antes del cumplimiento de los 9 meses.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que

podrá acumular en jornadas completas, previo acuerdo en su caso con la empresa, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

E. El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F. Durante 2 días por traslado de domicilio. ⇐

G. Todos el personal afectado por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

H. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día si es en la localidad de residencia y 2 si se realiza desplazamiento.

I. 1 día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

J. Las víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario y de la aplicación del horario flexible, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ET.

K. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. No estarán incluidos los desplazamientos para la realización efectiva de la adopción.

L. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas y se disfrutará en virtud del acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, en función de las necesidades del servicio

M. El personal podrá ausentarse para ir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello, siempre y cuando haya resultado imposible conseguir esta cita fuera del horario laboral.

N. El personal podrá ausentarse por acompañamiento a un familiar a asistencia sanitaria hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, con cargo a los días de asuntos propios del Convenio Colectivo o compensación de horas

extraordinarias.

O. Víctimas violencia de Género - Horas de Libre disposición: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida mediante auto de procesamiento o apertura de juicio oral, tendrá derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.

P. Reducción de jornada por Hospitalización de hijo/a»: Posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de hijo/a menor de 18 años durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.

Videoconferencias:

Se priorizan las reuniones por Videoconferencia a través de las distintas aplicaciones existentes entre el personal de Somajasa, así como entre la RLT y la empresa, como medida de conciliación y como medida especial durante las situaciones de riesgo como la actual pandemia del Covid-19, y que continua con el paso de los años.

El criterio para cada una de ellas, ha sido consensuado con la Dirección de recursos Humanos, atendiendo a las características del trabajo a realizar, siendo operativo el trabajo a distancia y flexibilización de la jornada para los puestos de trabajo de administración y técnico. Se recomienda habilitar en el Portal del Empleado un nuevo canal de información y comunicación para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad en todos sus aspectos.

9.6. Infrarrepresentación femenina

En este apartado del diagnóstico, hay que señalar los datos incluidos en el apartado 8.2. del presente Informe de Diagnóstico, donde se indican los puestos de trabajo con menor representación femenina, y por tanto masculinizados.

En este análisis, hay que indicar que, a finales del año 2022, se produjo el relevo en el Comité de Empresa de Somajasa, siendo actualmente su máxima representante, una mujer, coincidente además con la persona que ostenta el Cargo de Delegada de Igualdad en Somajasa, siendo en total 2 mujeres en la RLT, por un total de 7 hombres.

La Comisión de Igualdad está compuesta por dos personas, un hombre y una mujer, y la Comisión Paritaria, con la nueva composición, está formada por una mujer y 5 hombres.

9.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa tiene actualmente un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo, que fue incluido como Anexo 2 en el Convenio Colectivo firmado en el año 2020, para una mayor garantía y protección del personal de la empresa y así incluye las referencias necesarias a la Legislación que los regula.

La Constitución Española reconoce expresamente el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

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

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas el «deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo.

Las situaciones y conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, y de acoso moral son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar a la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que la sufren. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato en el trabajo. Estos tipos de acoso, además de ser conductas discriminatorias también pueden ser considerados delitos.

Así Somajasa incorpora la definición del acoso sexual y por razón de sexo:

Acoso sexual. Se considera tal cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Tal y como se indicaba anteriormente, tras la creación del Canal de Denuncias, no se han recibido en la empresa situaciones de acoso sexual ni por razón de sexo, y en la única ocasión que se denunció un caso de acoso, lo fue entre dos mujeres de la empresa, resolviéndose finalmente por la Comisión Ética y de Igualdad que nos e había producido tal acoso

entre las compañeras de trabajo.

Dentro de las acciones contempladas en el anterior Plan de Igualdad, se encuentran la sensibilización, información y formación al personal en materia de acoso laboral, proponiéndose para el siguiente Plan varias acciones tendentes a identificar, evaluar, sensibilizar y formar al personal en la materia. Así se recomienda la actualización de la evaluación de Riesgos Psicosociales por el SPA, así como la incorporación al Portal del Empleado del Canal de Denuncias, para asegurar el acceso a todas las mujeres y hombres de la organización, Por último se recomienda la realización de charlas de concienciación en la materia, así como el envío de comunicaciones e informaciones para su control y eliminación.

Finalmente, el acoso ha sido incorporado dentro de las faltas muy graves en el Convenio Colectivo, concretamente en el artículo 47.18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, sancionable conforme a lo establecido Enel artículo 49 del texto en vigor.

Según se comprueba en el Protocolo en vigor, el procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

9.8. Otras materias de análisis

Violencia de género

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las personas víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), a través de la Comisión de Igualdad de la empresa, decidieron suscribir el PROTOCOLO PARA EL DESARROLLO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL a través de la aplicación,

y en su caso mejora, de lo recogido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el marco de las actuaciones a desarrollar en el Plan de Igualdad.

El Protocolo para el Desarrollo de Medidas de Protección a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral tiene como objetivo principal describir un procedimiento sistemático que permita a la empresa actuar con eficacia y celeridad en el caso de que una persona de la plantilla esté sufriendo o haya sufrido violencia de género en su ámbito familiar.

La empresa a través de las personas que conforman la Comisión de Igualdad, ofrece a todas las trabajadoras y trabajadores de la organización, asesoramiento especializado en la materia, coordinando acciones conjuntas para la protección de la persona que sufre la Violencia de género.

Igualmente, la empresa tiene implantado en la Organización los Puntos violetas de información sobre actuación en caso de Violencia de género, y realiza acciones de sensibilización conjunta con otras entidades y en el seno de la organización sobre esta lacra de la sociedad, comprometiéndose a facilitar los medios a sus alcance para la protección de la persona que lo sufre.

Desde su puesta en marcha, han sido dos los casos en los que ha sido requerida dicha ayuda, apoyando los casos desde dentro, y poniendo en marcha las medidas necesarias para la correcta información de las medidas contempladas en el Protocolo en vigor, que se resumen en las siguientes:

1. DERECHO PREFERENTE A OCUPAR PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL CATEGORÍA PROFESIONAL EN OTROS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA CUANDO LA VÍCTIMA NECESITE CAMBIAR DE RESIDENCIA PARA ASEGURAR SU PROTECCIÓN. En este caso, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
2. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad posible. (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)
3. PERMISO DE TRABAJO RETRIBUIDO de duración determinada para las víctimas de violencia de género con el objetivo de que puedan

normalizar su situación en casos de cambios de domicilio o residencia, realizar trámites judiciales o asistenciales, acudir a tratamientos médicos o psicológicos, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral

4. MODIFICACIÓN TEMPORAL DEL HORARIO DE TRABAJO o adquisición del derecho a jornada flexible durante el periodo de normalización de su situación

5. ANTICIPACIÓN DEL PERIODO VACACIONAL en el caso de que la víctima de violencia de género lo solicite

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra n, art. 45 ET). El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. (Apartado 6, art. 48 ET). Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y punto 2 y art. 210). El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, (LGSS, art. 124 y 231). Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET). La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208). No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Letra d, art. 52 ET). Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

8. EXCEDENCIA. La persona víctima de violencia de género, para hacer

efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos

9. RECURSOS DE APOYO. Entrega de documentación sobre los recursos de apoyo y asistencia a las víctimas de violencia de género en la ciudad o comunidad de residencia.
<http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

Se propone continuar con las acciones de sensibilización e información al personal, e incorporarlas al Portal de Somajasa para garantizar el acceso a todo el personal.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Si se observan los canales de comunicación de la empresa, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas, si bien se recomienda la revisión de textos técnicos en el próximo Plan de Igualdad, para garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas, presupuestos, documentos técnicos, etc.

Respecto a la comunicación interna, la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla son el correo electrónico, portal del empleado, Fondos de Escritorio, tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, etc., verificándose que en los mismos se utiliza un lenguaje inclusivo.

En los últimos años, se ha procedido a incluir dentro del Plan de Formación acciones formativas sobre el uso de lenguaje Inclusivo y no sexista, incluyendo las imágenes utilizadas por la Organización, y concretamente por el Departamento de Comunicaciones y el Departamento de Clientes e Informática y personal.

Se revisan las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) existiendo un equilibrio entre la representación de mujeres y hombres. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, no se aprecia de forma general el uso de los estereotipos de género.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Como se indicaba anteriormente, la empresa realiza una evaluación de

riesgos completa, teniendo en cuenta los factores que han emanado de la evaluación de riesgos psicosocial, y del estudio pormenorizado de los riesgos, si bien se considera apropiado la realización de un estudio exhaustivo que incorpore la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones. Si se contempla esta evaluación en materias tan especiales como los casos de embarazo y lactancia.

Por otro lado se observa en la tabla referida a ausencias del Punto 8.2. de este Diagnóstico el análisis de la siniestralidad desagregado por sexo, quedando pendiente su realización genérica y por grupos profesionales, ya que como se ha indicado el Índice de Siniestralidad en mujeres en la empresa es 0, al menos en los tres últimos años.

Desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad, se incorporaron medidas de adecuación de las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. habiéndose ejecutado en los últimos años varias adecuaciones por la incorporación de mujeres a puestos de trabajo masculinizados, como son la ETAP RUMBLAR y EDAR ANDUJAR entre otras, donde se han incorporado dos mujeres al puesto de trabajo de PERSONAL DE MANTENIMIENTO ETAP Y EDAR.

Relación de la empresa con su entorno

Son muchos aspectos los que en este apartado destacan de la labor que realiza Somajasa en el entorno, puesto que dicha labor ya fue incluida en el II Plan de Igualdad de la empresa, y posteriormente en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa, como uno de los ejes estratégicos en los que debe basarse la gestión Integral de Somajasa, por un desarrollo socialmente sostenible.

En el año 2022 la empresa procedió a actualizar el Procedimiento de Compras, tras la realización de un exhaustivo análisis de la situación actual de Somajasa con respecto a la incorporación y evaluación de los proveedores y empresas contratistas de Somajasa, y en este sentido se volvió a resaltar la importancia de contar con Empresas del entorno de la Provincia Local, para favorecer el Desarrollo Local en las poblaciones que actúa la organización, pero incrementando los controles y los requisitos para su incorporación al Listado de Proveedores Homologados de Somajasa.

Entre esos criterios se encuentra, en la necesidad de documentar las medidas puestas en marcha por los Proveedores y Contratistas en materia de Igualdad, de tal forma que se constituye como una herramienta más para la elección de proveedores homologados.

Pero si algo hay que destacar, además de estas medidas procedimentales, es la Organización Anual del Foro de Empresas Comprometidas con la Igualdad, en el que año tras año, participan empresas referentes en la Provincia de Jaén, instituciones públicas y privadas, en las que Somajasa pone en valor el trabajo que se realiza en la empresa, y fomenta los valores en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades.

Se recomienda continuar con estas medidas en los próximos Planes elaborados, incorporando nuevas empresas e Instituciones a su proceso, e incorporando la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad de las empresas que por el número de trabajadores sea obligatoria su redacción.

Opinión de la plantilla y de la dirección

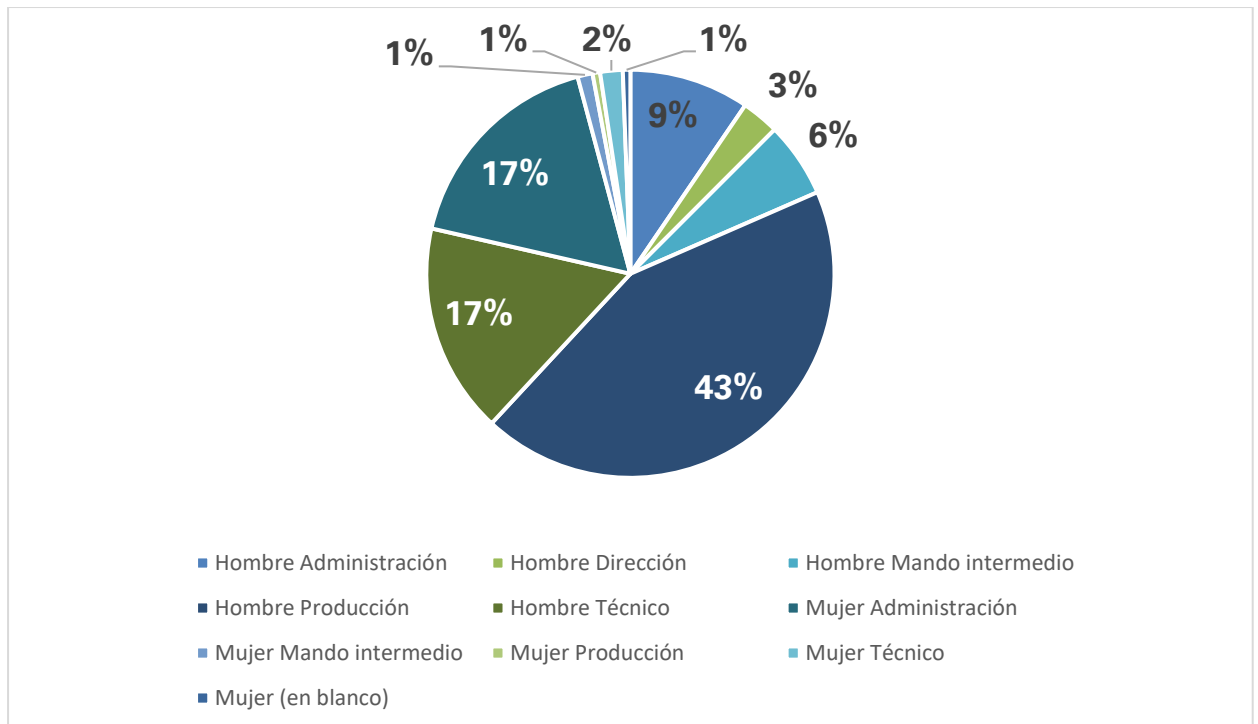
La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello la empresa ha contado con la opinión de la plantilla, objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas.

Así para favorecer la comunicación ascendente y facilitar que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa, se ha elaborado un cuestionario según el ***Modelo de cuestionario para la dirección*** y el ***Modelo de cuestionario para la plantilla del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad***.

Del mismo modo, hemos conocido cuál es la actitud de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

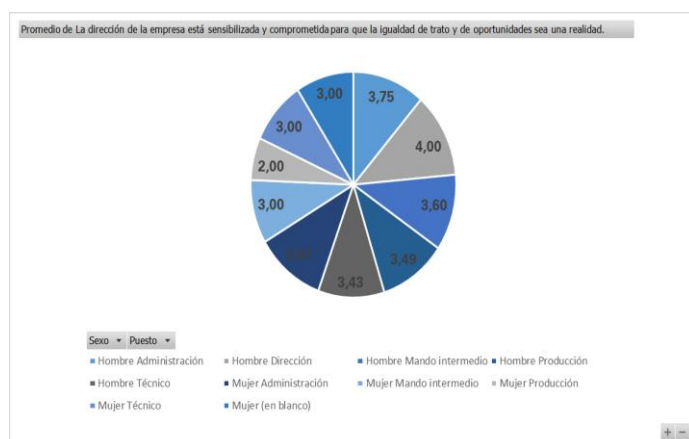
Así a continuación se detallan las respuestas obtenidas a las preguntas realizadas a las 168 personas participantes, que representan el 63,39 % de la Plantilla a 31 de diciembre de 2022, 132 hombres y 36 mujeres, que representan el 61,11 % y 70,59 % respectivamente de los hombres y mujeres desagregado por sexo, lo que nos da una visión fiel de los resultados obtenidos, con un índice de error inferior al 5 %, en los resultados obtenidos, y todo ello según la siguiente distribución por Sexo y Puestos de trabajo:



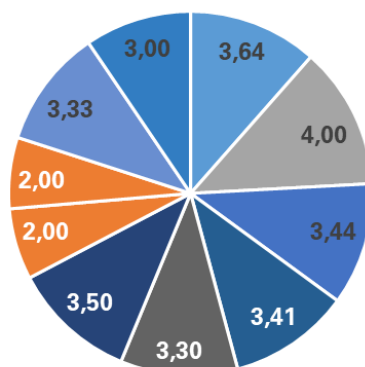
Pregunta 3-5 Compromiso de la Dirección. Sensibilización y alineación a objetivos.

La media obtenida para estos parámetro han sido superiores al 3,42, siendo el que más el compromiso de la Dirección con un 3,52 sobre 4, lo que representa un alto grado de percepción del personal del compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades, si bien tenemos que destacar que esa gran valoración es igual a dos para las mujeres del departamento de producción y mandos de la empresa.

Hombre	3,53
Administración	3,75
Dirección	4,00
Mando intermedio	3,60
Producción	3,49
Técnico	3,43
Mujer	3,47
Administración	3,61
Mando intermedio	3,00
Producción	2,00
Técnico	3,00
(en blanco)	3,00
Total general	3,52



Promedio de La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



Sexo ▼ Puesto ▼

■ Hombre Administración ■ Hombre Dirección ■ Hombre Mando intermedio ■ Hombre Producción
 ■ Hombre Técnico ■ Mujer Administración ■ Mujer Mando intermedio ■ Mujer Producción
 ■ Mujer Técnico ■ Mujer (en blanco)

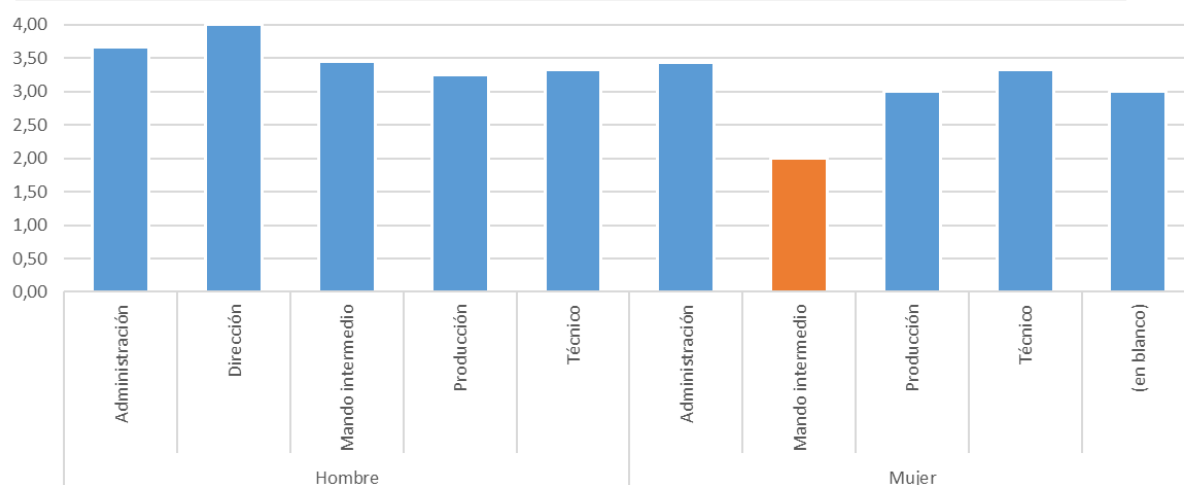
+ -

Si bien la mayoría de la organización valora positivamente el compromiso de la empresa, así como la correspondencia con los objetivos de la organización, se recomienda la realización de acciones tendentes a aumentar la percepción de este colectivo con la incorporación de sus opiniones e intervenciones en las distintas acciones llevadas a cabo por la Organización.

Pregunta 6 La selección de personal en la empresa

Con respecto a la percepción del personal en la selección de personal en la empresa de manera igualitaria, la valoración media es superior al 3,35, si bien se observa como esta valoración es menor para el grupo de mandos intermedios.

Promedio de La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.



■ Hombre Administración ■ Hombre Dirección ■ Hombre Mando intermedio ■ Hombre Producción
 ■ Hombre Técnico ■ Mujer Administración ■ Mujer Mando intermedio ■ Mujer Producción
 ■ Mujer Técnico ■ Mujer (en blanco)

Sexo ▼ Puesto ▼

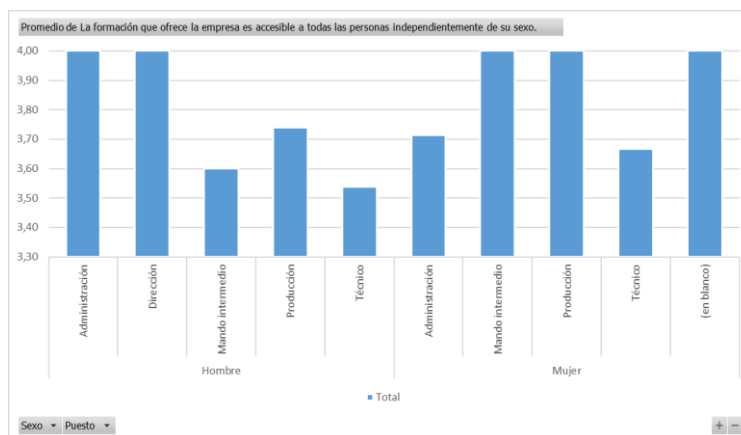
+ -

Estos datos refuerzan la propuesta de introducir las ofertas de empleo y promoción dentro del portal del empleado de Somajasa para garantizar el acceso de toda la plantilla.

Pregunta 7 y 23 La formación del personal en la empresa

Como se observa en los gráficos y los valores obtenidos, la percepción del personal sobre la formación en la empresa es muy elevada en todos los puestos y desagregados por sexo, con una media superior a 3,7 sobre 4.

Hombre	3,72
Administración	4,00
Dirección	4,00
Mando intermedio	3,60
Producción	3,74
Técnico	3,54
Mujer	3,74
Administración	3,71
Mando intermedio	4,00
Producción	4,00
Técnico	3,67
(en blanco)	4,00
Total general	3,72

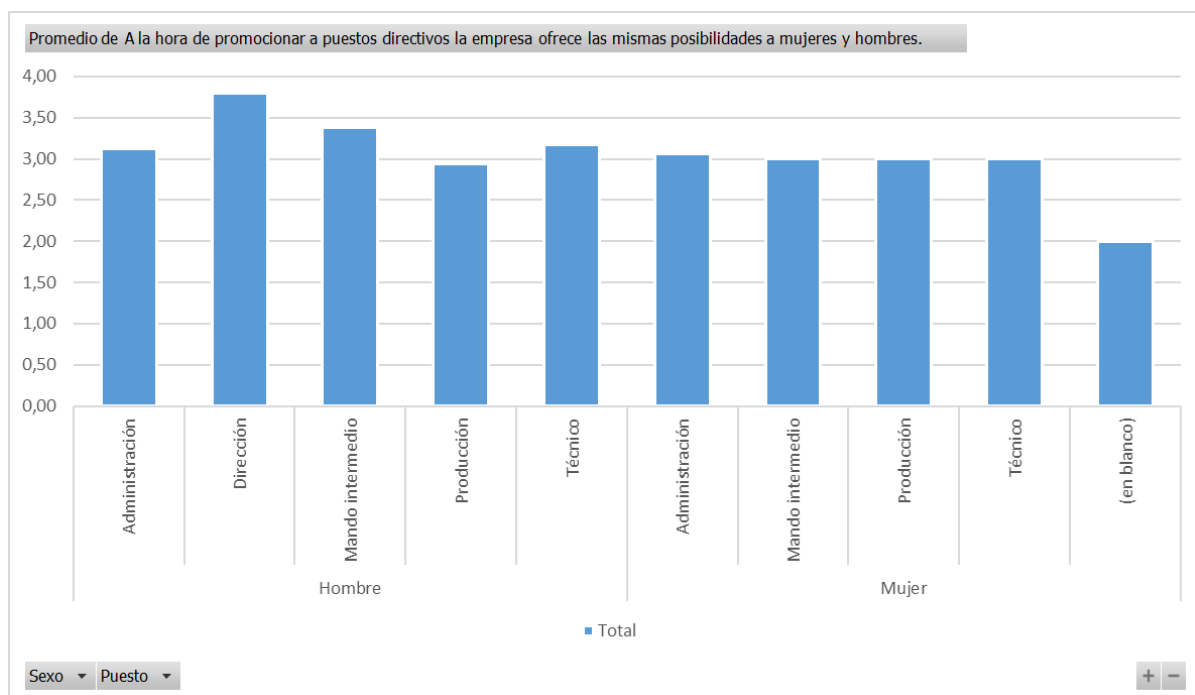


Igualmente hay que destacar como más del 72 % de la plantilla ha asistido a una formación en materia de igualdad en los últimos años como reflejan los datos de la pregunta 23.

Pregunta 8 La promoción a puestos Directivos

La evaluación del personal, coincide con el diagnóstico elaborado, en una empresa altamente masculinizada, en la que sus 4 puestos directivos están ocupados por hombres, siendo una de las cuestiones a evaluar en el futuro, cuando se produzcan las nuevas vacantes en la organización.

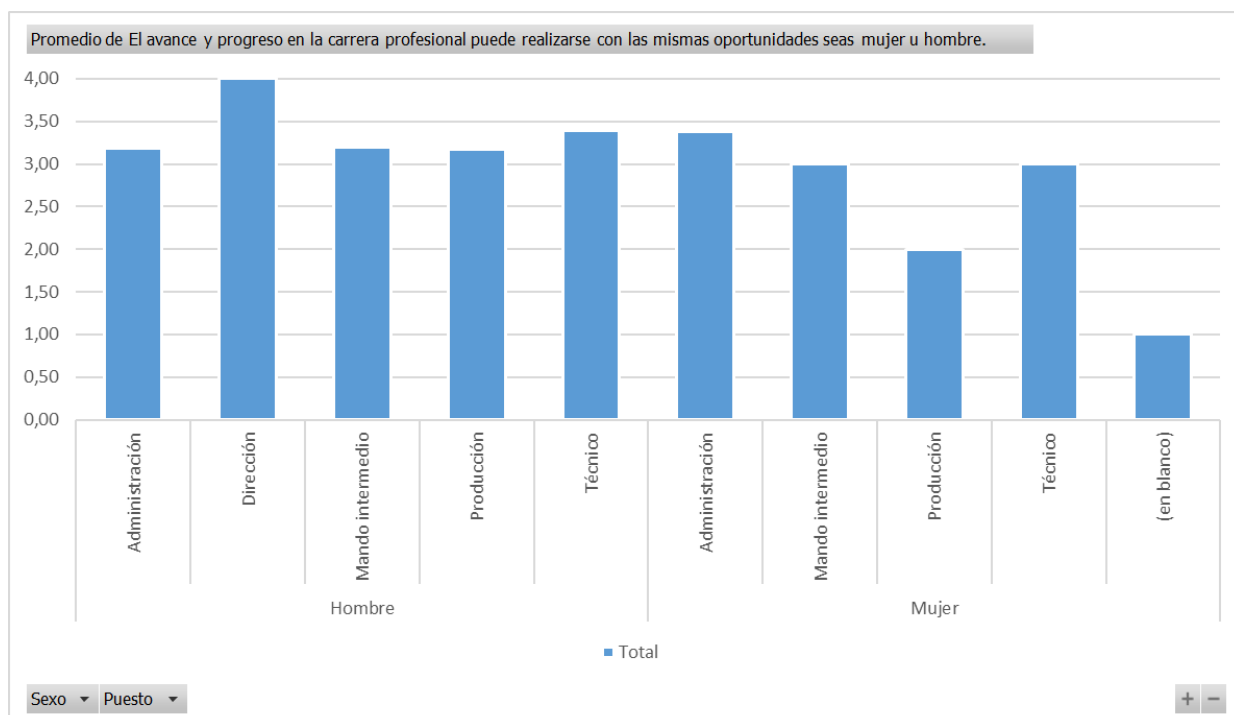
La evaluación media, supera por poco la puntuación de 3, siendo uno de los aspectos menos valorados, por lo que se refuerzan las medidas tendentes a la equiparación en el futuro de estos puestos de trabajo altamente masculinizados.



Pregunta 9 El avance y progreso en la carrera profesional

Con relación a esta pregunta ligada a los programas de desarrollo profesional en somajasa, es importante resaltar que se realizó antes de la puesta en marcha en la empresa del programa LIDERA-T, proyecto pionero en Desarrollo Profesional puesto en marcha a finales del año 2022.

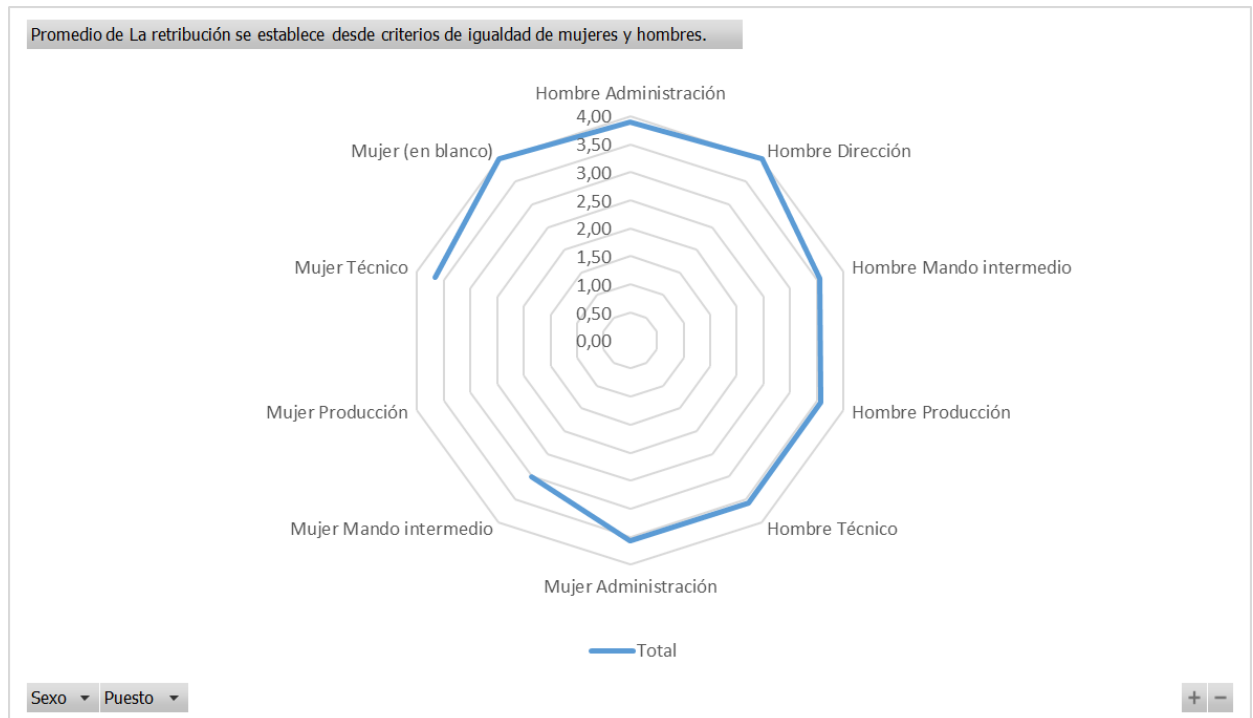
La valoración media obtenida de respuestas, de percepción del personal de somajasa, alcanza un valor ligeramente superior a 3,20, si bien vuelve a destacar en su punto inferior la opinión de las mujeres de producción con un valor promedio igual a 2.



Se recomienda el análisis de este parámetro, con posterioridad a la puesta en marcha del programa de desarrollo, para ver la evolución del mismo. Se recomienda hacer un seguimiento exhaustivo de este ratio y del programa iniciado en 2022.

Pregunta 10 La retribución en Somajasa

Como se observa en las gráficas de percepción del personal de la empresa, más de un 75 % considera que la retribución en Somajasa se establece siguiendo criterios de igualdad entre mujeres y hombres, con una valoración superior al 3,62 de promedio en el total de la organización, siendo la menos valorada el grupo de mandos intermedios con una valoración de 3 para las mujeres.



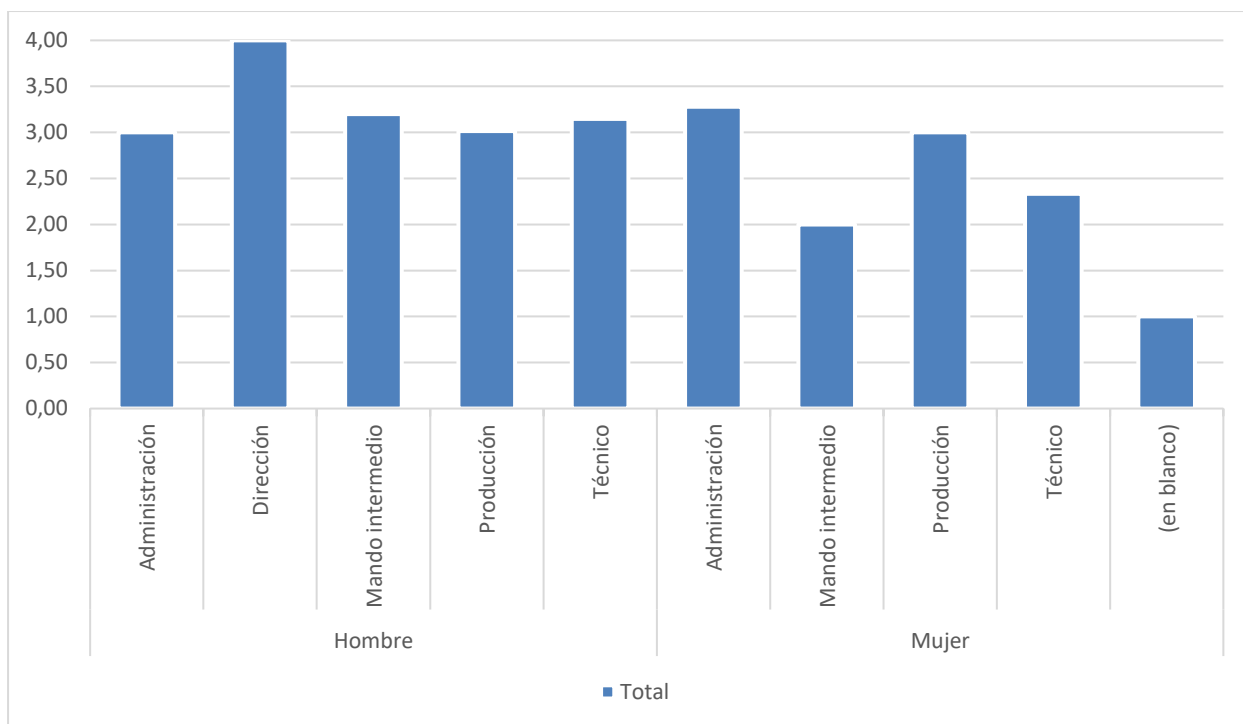
Este ratio mejora incluso los datos de diagnóstico de la empresa, por lo que indica el conocimiento del personal de la empresa de la estructura retributiva, y los complementos por antigüedad existentes en la organización, causantes principalmente de la brecha salarial existente en la actualidad, si bien esta no supera el 3 % de forma general.

Pregunta 11-15 Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación Laboral y familiar.

Este aspecto, nos indica una percepción media de la plantilla de Somajasa media. Si se tienen en cuenta la cantidad de medidas puestas en marcha desde la última negociación de convenio colectivo, así como los datos de disfrute de permisos retribuidos en esta materia, hay que definir como contradictorio los datos obtenidos. El valor promedio otorgado a esta variable es de 3,09 sobre 4, lo que sería aproximadamente un notable, pero que tiene su valor mínimo en los mandos intermedios de la organización, especialmente desde la perspectiva de las mujeres.

En este apartado, debemos tener en cuenta las diferencias de este colectivo con el resto de la organización, motivada por la necesidad de acuerdos de especial dedicación en estos puestos de trabajo.

Se debe trabajar en la flexibilización de las condiciones de trabajo, para mejorar la percepción del ejercicio corresponsable de las obligaciones personales, familiares y laborales, teniendo en cuenta además el traslado que se produce en la empresa de las obligaciones por descendientes a ascendientes.



De hecho en la pregunta 12 y 13, y aunque la valoración es mayor en relación a la información facilitada por la empresa en medidas de conciliación con un promedio de 3,289. Tampoco pasa del 2 en la valoración de las mujeres del Grupo de Mandos Intermedios y de 1 en las mujeres de producción.

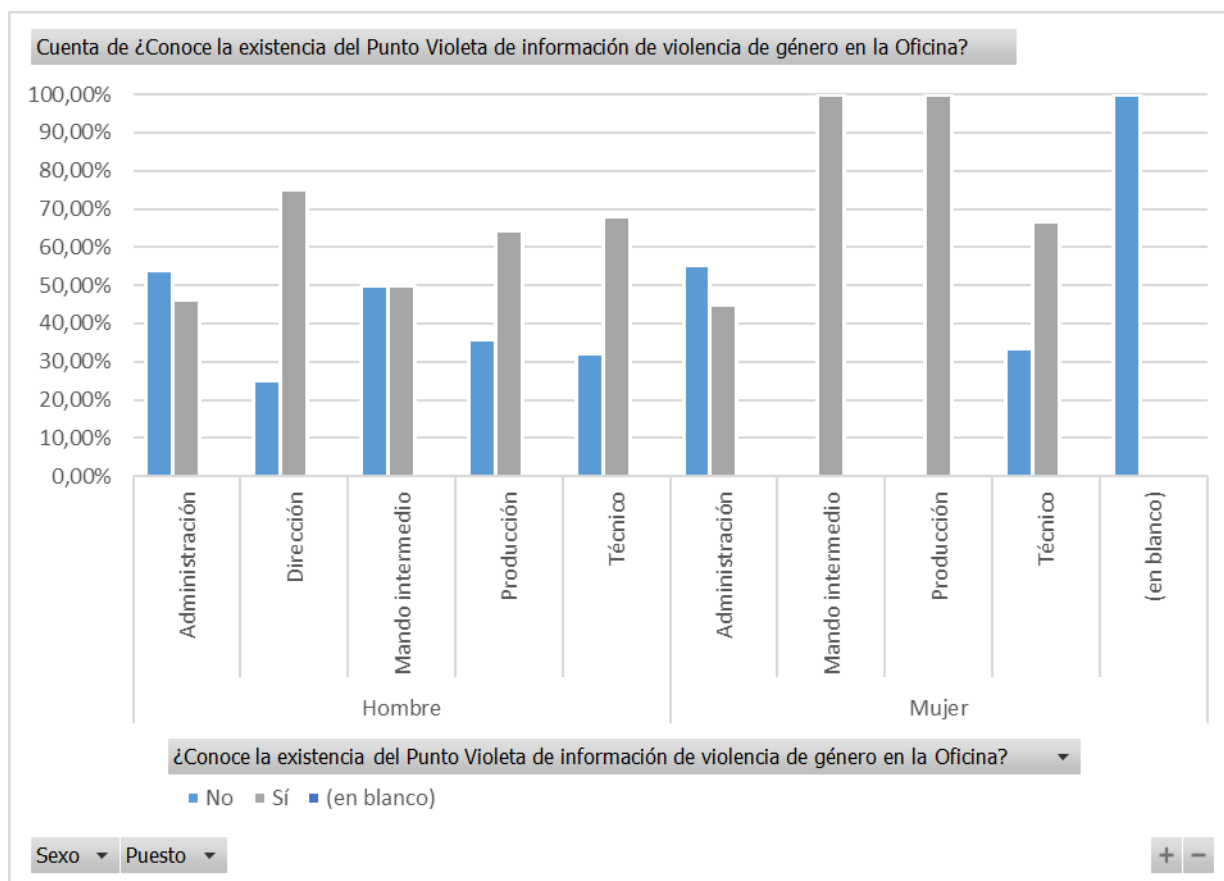
Del análisis de los datos de las preguntas 14 y 15 se desprende que la plantilla desconoce el contenido completo de las medidas de conciliación existentes, y con más motivo en la comparativa con el mínimo legal. De deben desarrollar jornadas formativas de sensibilización en el conocimiento de las medidas en vigor, así como trabajar en las medidas a poner en marcha para la mejora de la percepción de esta variable, como después se verá con la base en la flexibilización de la jornada laboral.

Pregunta 16-19 Protocolo Violencia de Género. Conocimiento del Punto Violeta en Somajasa

Como se observa en el gráfico hay una mayoría de personas en Somajasa que conocen la existencia del Punto Violeta de información sobre Violencia de Género.

Sin embargo si entramos en el detalle, desagregado por sexo y por puesto de trabajo, es curioso resaltar que es en el puesto de administración de hombres y mujeres y en el de mandos intermedios de hombres, donde los porcentajes son a la inversa, siendo precisamente las oficinas donde hay una mayor visibilidad de la cartelería de los Puntos Violetas de Información.

Se recomienda realizar una campaña de información sobre la existencia de Puntos Violetas a todo el personal, priorizando en estos colectivos.



Pregunta 17, 18 y 24 Información Protocolo Acoso Sexual y por razón de Sexo. Conocimiento Comisión Igualdad

Este aspecto, nos indica una percepción media de la plantilla de Somajasa superior a 3,30, si bien la valoración de este aspecto en las mujeres del ámbito de producción y mandos intermedios es muy bajo, en comparación al resto.

De hecho en la pregunta 18 que se refiere a quién te dirigirías en caso de que se produjese una situación de acoso el 22 % responden al Jefe o jefa de Servicio, cuando según el protocolo deben dirigirse a la Comisión de Igualdad. Este hecho refuerza el, papel de los Mandos Intermedios en la organización, para la resolución de estas cuestiones.

Al igual que pasa con otras medidas puestas en marcha en Somajasa, se deben fijar los esfuerzos en la comprensión, sensibilización e información del Protocolo en la plantilla haciendo especial seguimiento a estos puestos de trabajo.

28 encuestados (22%) respondieron **JEFE DE** para esta pregunta.

ACOSADOR **COMISION PARITARIA** **COMITE** **representante sind**

dirección **servicio** **JEFE DE LA** **Al jefe**
QUIEN **Conveni**

Gerencia

empresa

comisión paritari

Comité

zona

PRIMER LUGAR **Compliance**

En el mismo sentido responde la mayoría de las personas encuestadas cuando refieren que no conocen las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

Debe trabajar la empresa para que todas las personas conozcan las personas que integran la Comisión y la Delegada de Igualdad.

Jos

11 encuestados (22%) respondieron **JOSE MARIA COMAS** para esta pregunta.

Jose M^a Comas

Juana Mari Atienza

JOSE MARÍA COMAS

Andrés Torres

Jose M^a Comas

Juan

empresa

JOSE MARIA COMAS

SI je Ju

Jose M^a Comas

Juana Mari Atienza

RECURSOS HUMANOS PERSONAL

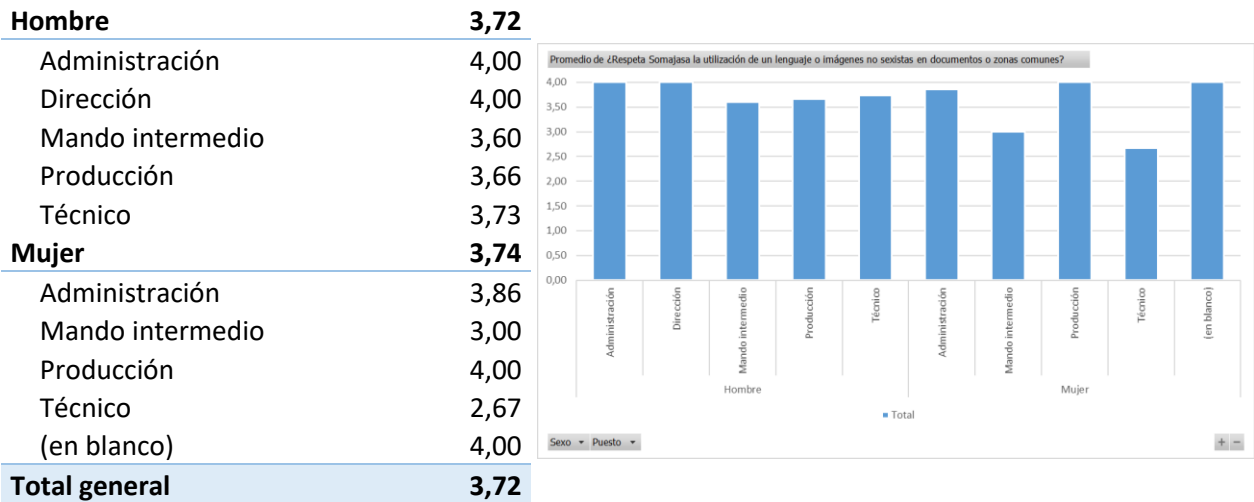
Juana María Atienza Martínez

Alfonso Sevilla

Juana Mar

Pregunta 20 Utilización de lenguaje o imágenes no sexistas.

Este aspecto, es uno de los más valorados en la organización, y reflejan el esfuerzo que desde la empresa se ha hecho en esta materia en los últimos años, con una puntuación por encima de 3,7 sobre 4.

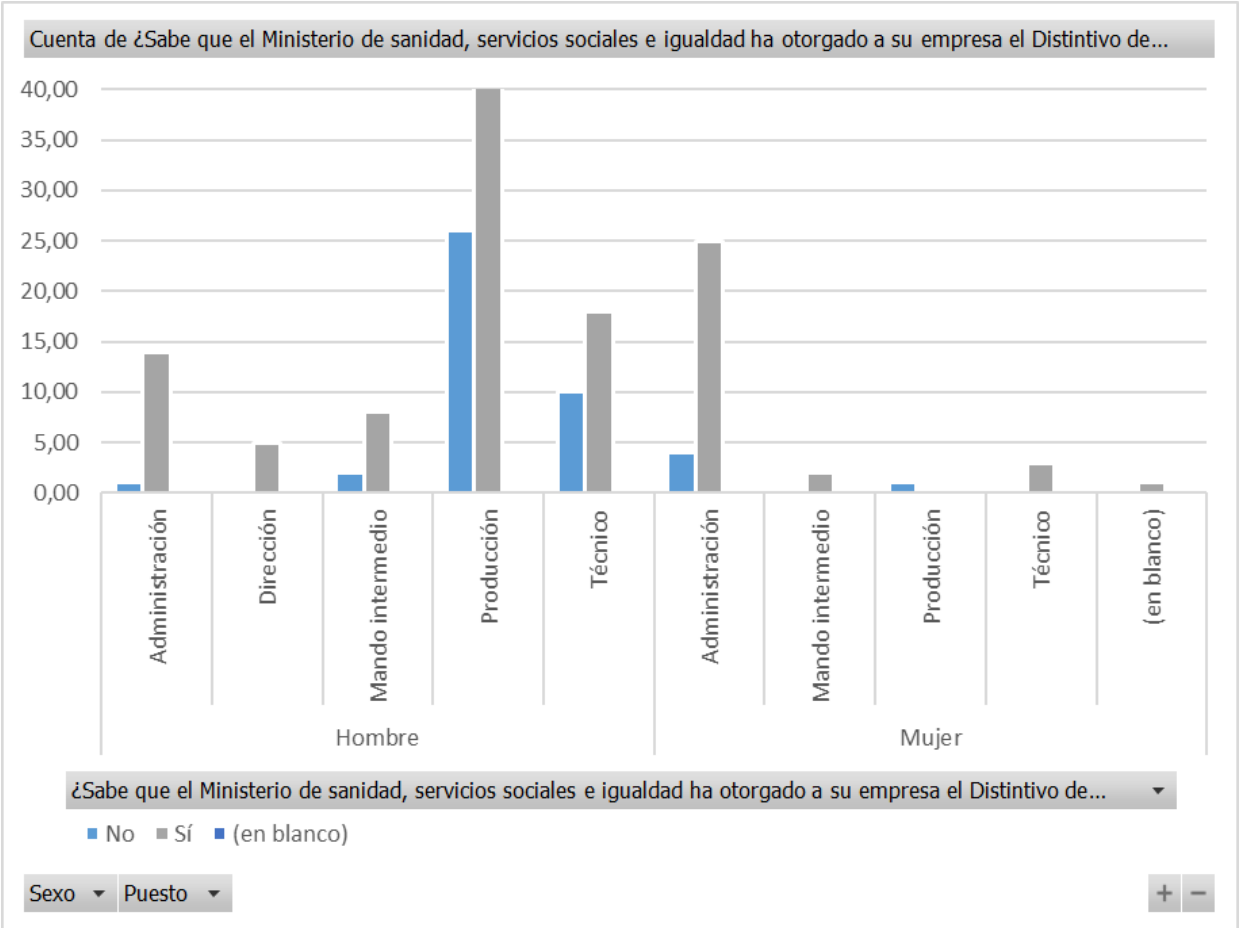
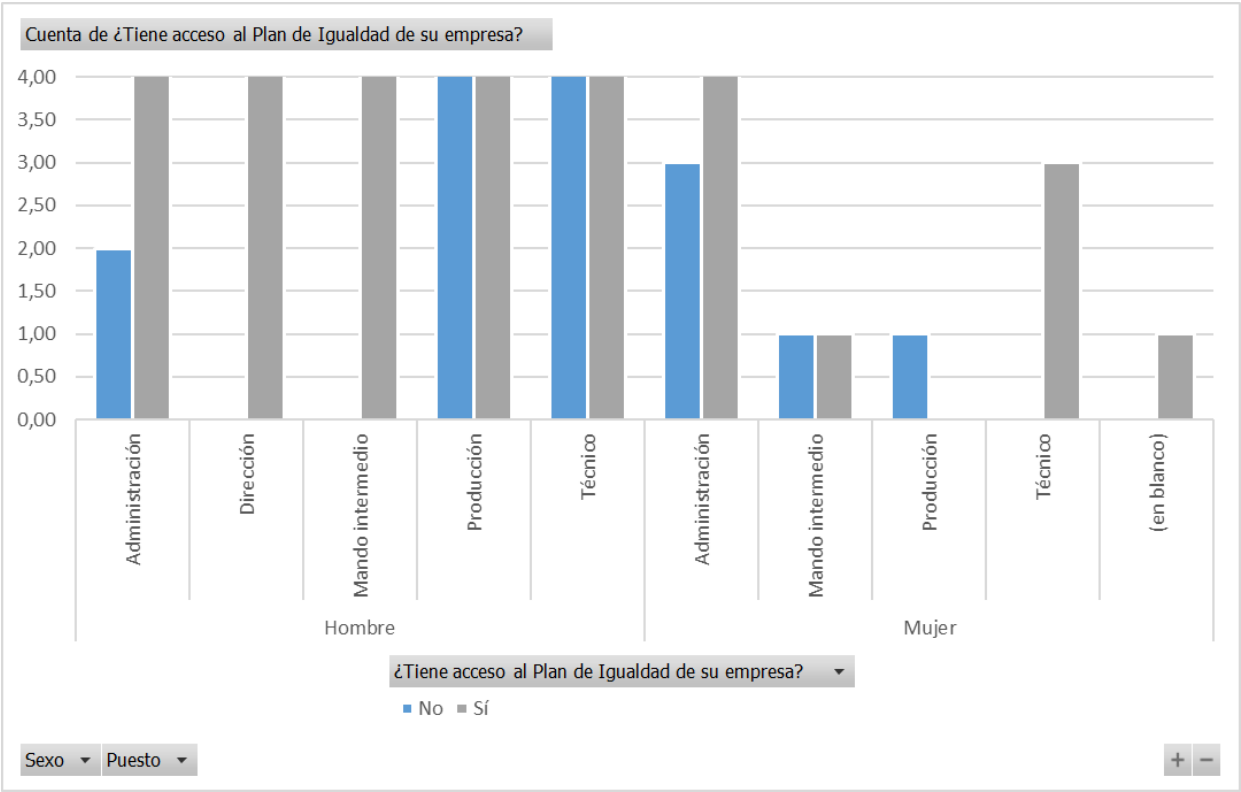


Pregunta 21-22 Acceso al Plan de Igualdad y Distintivo

Como se aprecia en los gráficos siguientes, en esta variable se ha producido un avance muy importante en los últimos años. En la actualidad más del 85 % de las personas encuestadas afirman tener acceso al Plan de Igualdad.

De hecho con la puesta en marcha del nuevo Portal del Empleado, se garantiza el acceso de todo el personal al Plan, así como a los distintos Protocolos implantados en Somajasa si bien queda pendiente el acceso al Canal de Denuncias.

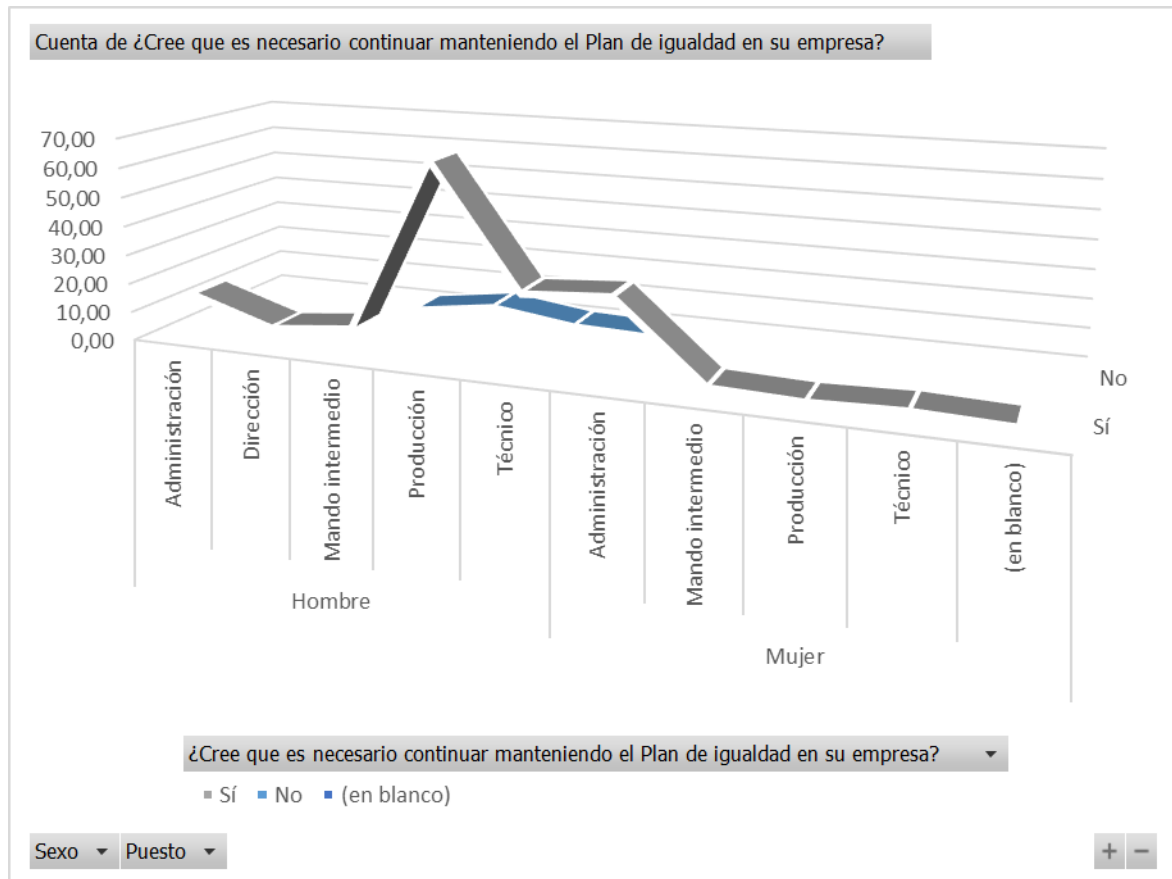
Igualmente más de un 74 % conoce que la empresa tiene otorgado el Distintivo de Igualdad, que está visible en nuestra página web, y que se recomienda se pueda insertar en el Portal del Empleado para una mayor visibilidad.



Pregunta 26 Cree que es necesario continuar manteniendo el

Plan de igualdad en su empresa

Esta pregunta nos muestra el grado de compromiso del personal de la Organización con las Medidas de Igualdad puestas en marcha, siendo más del 92 % las personas que desean que la empresa continúe fomentando la igualdad efectiva de Oportunidades en la Organización.

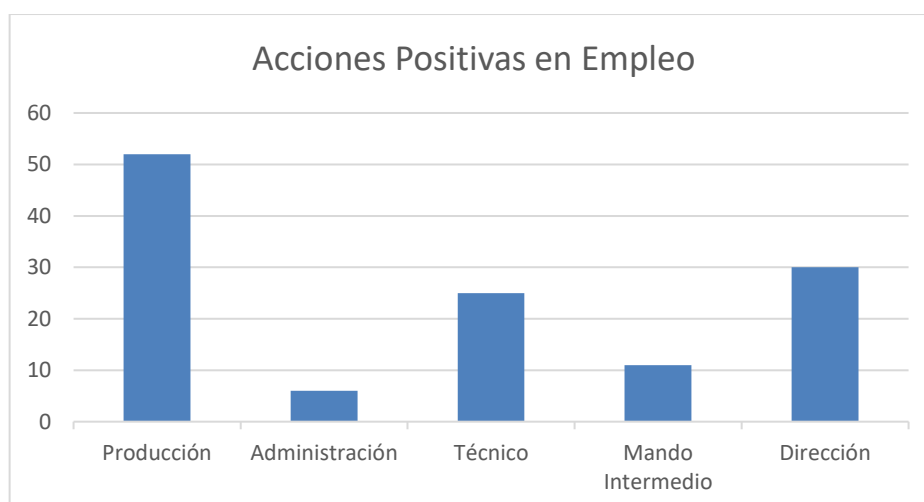


Preguntas 34-42 Resultado Encuesta empresas especialmente Masculinizadas

Las últimas preguntas de la encuesta realizada al personal de la empresa, van dirigidas a detectar el pensamiento acerca del funcionamiento de la empresa en las distintas áreas de contratación, selección y promoción del personal, con la intención de detectar situaciones de discriminación en estos procesos, y la necesidad de abordar algunas medidas para paliar la desigualdad existente en la proporción de mujeres en la organización, y la incorporación de las mismas a los puestos menos representados.

Según los datos obtenidos cabe concluir que la mayoría de la organización detecta sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción del personal de forma general, considerando que la masculinización de la empresa se debe a cuestiones culturales y educativas, y no a la discriminación en ninguno de estos procesos.

No obstante, y a pesar de que las personas encuestadas entienden que las mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo y de la promoción profesional, creen que se deben mantener acciones positivas para aumentar el número de mujeres especialmente en los puestos de trabajo de producción técnico y de dirección.



10. Conclusiones Informe de Diagnóstico

En líneas generales, los resultados del diagnóstico son muy positivos, mostrando una elevada incidencia de las medidas puestas en marcha en relación con la plantilla y el consiguiente cumplimiento de los objetivos propuestos.

En lo referente al Plan de Igualdad propiamente dicho, las personas que trabajan en SOMAJASA muestran un elevado conocimiento y apoyo al mismo, paso fundamental para plantear la elaboración del III Plan que siga incidiendo en mayores cotas de Igualdad en la empresa. En el mismo sentido, la obtención del DIE ha calado entre la plantilla, que visibiliza la importancia del compromiso adquirido, y que crece con respecto al anterior diagnóstico de manera exponencial.

La formación en materia de igualdad, uno de los aspectos más valorados en la organización, en cualquiera de sus manifestaciones, ayuda a esta visibilidad, apoyando la sensibilización con el conocimiento técnico necesario para que ésta sea operativa y proporciones efectos tangibles.

Uno de los pilares del Plan de Igualdad es sin duda buscar el equilibrio entre sexos en las personas que componen la empresa; estos esfuerzos han calado entre el personal, que más allá de los datos cuantitativos, entiende que hoy en día hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a la empresa y de promocionar dentro de ella, y han visto ejemplos en sus centros de esta realidad.

En la misma línea, las actuaciones relacionadas con la consecución de una comunicación inclusiva y favorecedora de la Igualdad se han percibido con fuerza entre la plantilla.

Los puntos débiles detectados a través de este diagnóstico se concentran en las siguientes áreas:

5. Representatividad de la Mujer en la Empresa. A pesar de los

esfuerzos realizados por la empresa para la incorporación de la mujer en la organización, especialmente en las áreas con menor representación, hay tres puestos de trabajo en los que se deben abordar medidas para su incorporación en mayor número, concretamente producción, dirección y técnica.

6. Medidas de Conciliación y percepción por la organización. En este sentido hay que indicar, que si bien la Jornada laboral y las medidas puestas en marcha, como el teletrabajo y los permisos retribuidos, todavía no se alcanzan los valores de percepción que en otras materias.

Si comparamos los datos del diagnóstico del Plan anterior, se percibe una subida desde el 40 % que afirmaba en 2018 conocer las medidas de la empresa, hasta una valoración del 69 % en el actual diagnóstico, si bien se considera necesario continuar el trabajo de concienciación en la corresponsabilidad de la empresa para aumentar este ratio, y el referido a informar de las medidas que especialmente superan las establecidas legalmente.

En este sentido hay una mayoría de personas en la organización que piden y solicitan medidas de flexibilidad horaria para una mejor conciliación de la vida personal y laboral.

Igualmente hay que reforzar la información remitida al personal en materia de permisos y compensación de horas, herramientas muy útiles para el momento actual de la plantilla en el que las responsabilidades familiares se producen tanto por descendientes, como cada vez más por ascendientes.

7. Otra de las áreas de mejora según lo datos cuantitativos como cualitativos obtenidos se refiere a los canales de información, referidos especialmente al acceso al empleo y a la promoción profesional. Es necesario aprovechar las herramientas puestas en marcha como el Portal del Empleado, para conseguir una comunicación eficaz y efectiva en estas materias.
8. Por último, otro de los puntos débiles detectados se encuentra en contratación parcial de mujeres, frente a la contratación parcial de hombres. Esta tendencia se ha invertido en los últimos años, provocado especialmente en el puesto de trabajo de administración. Aunque se han puesto medidas que favorecen el cambio de tendencia, con pactos de horas complementarias, se debe trabajar en una estrategia de equiparación en esta materia.

De otra parte, atendiendo a los puntos fuertes detectados, es necesario reforzarlos a la Dirección de la Empresa, Consejo de Administración y el entorno de Somajasa:

5. Brecha salarial por debajo del 3 % en el año 2022, procedente principalmente de los pluses salariales de Antigüedad, y los derivados del trabajo a turnos y de disponibilidad, donde

actualmente no se ha conseguido incorporar a ninguna mujer. El trabajo realizado para la equiparación salarial, y la auditoría retributiva incluida en el Informe de Estados No Financieros de la Empresa, se constituye como una garantía de igualdad salarial en la empresa

6. Incorporación de la mujer a los puestos masculinizados, tales como personal de mantenimiento de ETAP y EDAR y Electromecánico. Estos puestos altamente masculinizados. Los trabajos realizados con los centros de Formación en la Provincia para la incorporación de la mujer a estos puestos de trabajo, debe continuar en la línea de trabajo adquirida.
7. Comunicación Externa de la Organización. Con la celebración de las distintas actividades de concienciación de Somajasa, sobre las que destaca el FORO DE EMPRESAS COMPROMETIDAS POR LA IGUALDAD, que en 2023 alcanzará su cuarta edición, Somajasa ha logrado además de convertirse en referente en la Provincia, en aunar esfuerzos en la materia con una Grupo de Empresa de la Provincia, e Instituciones Públicas que resaltan el compromiso de la Sociedad, y de Somajasa con la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
8. Programa de Desarrollo Profesional iniciado en 2022, en el que se han incorporado un 40,91 % de las mujeres inscritas, y más de un 26,47 % de las participantes. Este programa LIDERA-T, permitirá el acceso en el futuro a las mujeres a puestos de mandos intermedios y dirección en la organización.

Una mirada conjunta al diagnóstico elaborado con la plantilla y la evaluación de las acciones del Plan de Igualdad nos muestra una mejora sustancial con respecto a años anteriores, y refuerza el compromiso de Somajasa para continuar poniendo en marcha medidas tendentes al crecimiento sostenible, basado en los principios de la ONU, y así incorporados al Plan de responsabilidad Social Corporativa puesto en marcha en 2022 para el periodo 2022-2030.