I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA TEMPS 2023-2027

1. INTRODUCCIÓN 4
2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES 5
2.1. Ficha técnica 5
2.2. Presentación de la empresa 7
2.3. Compromiso con la igualdad 7
3.- DEFINICIONES 9
4. MARCO NORMATIVO 12
4.1. Marco Normativo Internacional 12
4.2. Marco Normativo Estatal 13
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE TEMPS 19
5.1. Distribución de la plantilla o infrarrepresentación femenina 19
5.2. Clasificación Profesional 21
5.3. Procesos de selección y contratación 21
5.4. Formación 22
5.5. Promoción profesional 22
5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 23
5.7. Auditoria Salarial 23
5.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo 25
5.9. Políticas de Protección a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género 25
5.10. Seguridad y salud laborales 26
5.11. Comunicación no sexista 26
6. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA 26
6.1. Objetivos y Áreas de intervención 26
6.2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de Igualdad 27
6.3. Medidas del plan 28
6.3.1 Distribución de la plantilla / representación femenina 28
6.3.2. Procesos de selección y contratación 29
6.3.3. Clasificación profesional 32
6.3.4. Formación 33
6.3.5. Promoción Profesional 35
6.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 38
6.3.7. Auditoría salarial 42
6.3.8. Políticas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo 43
6.3.9. Evaluación de Riesgos y salud laboral 46

6.3.10. Comunicación y Lenguaje inclusivo y no sexista 49
6.3.11. Violencia de Género 52
6.3.12. Condiciones Laborales 52
6.4. Evaluación y Seguimiento 53
5.5.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación 54
5.5.2. Procedimiento de modificación 55
ANEXO 1.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: 56
Anexo II.- Protocolo de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso Laboral 57

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado el día 17-11

-2023

Las personas abajo firmantes son las que integran la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de TEMPS

Representación de los/as trabajadores/as	***Representación empresarial***
Nombre: Soraya Varas Maroto ***Firma***	*Nombre: Beatriz Armentia Saenz de Urturi* *Firma*

La persona elegida por la Comisión Negociadora para llevar a cabo el registro del Plan de Igualdad es: **Beatriz Armentia Saenz de Urturi**

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc.), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las Políticas de Igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, así como a nivel nacional, pero todavía existen retos importantes relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

La ley de igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. El beneficio de las políticas de igualdad de oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, no sólo en el ámbito de la organización sino también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio. Las políticas de igualdad son fundamentales para que las economías y las sociedades prosperen.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente en el Real Decreto-Ley (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) y en la Ley Orgánica 3/2007, y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se elabora este Primer Plan de TEMPS TECHNOLOGICAL PROCESSES AND SOLUTIONS ENGINERING, S.L.

Para TEMPS la igualdad constituye un elemento estratégico ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles. Asumiendo el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial e incorporando permanentemente la igualdad en la gestión del capital humano, se garantiza que las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión empresarial.

El presente documento, constituye un instrumento para la consecución de todo la anteriormente descrito, no se trata de una mera declaración de principios sino un verdadero plan de actuación que supone la adaptación a la realidad y a las necesidades de sus empleados y empleadas, y que pretende impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para el avance social.

2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

2.1. Ficha técnica

Datos de la empresa	
Razón Social	TEMPS MULTIWORK S.L. ETT
NIF	B01130186
Domicilio Social	ORENSE, 20 2ª PLANTA OFICINA 13
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de Constitución	1992
Página Web	TEMPS.ES

Responsable de la Entidad	
Nombre	RAMON SUAREZ LLAMA
Cargo	CEO
Teléfono	912982599
E-Mail	rsuarez@temps.es

Responsable de Igualdad	
Nombre	AMAYA ALVAREZ MARTIN
Cargo	DIRECTORA GENERAL
Teléfono	912982599
E-Mail	aalvarez@temps.es

Actividad	
Sector Actividad	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
CNAE	7820
Descripción de la actividad	EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL

Dimensión	
Centros de trabajos	18
Facturación anual(€)	46,2 MM

Historia		
Año de fundación	1992	
Propiedad	Socias trabajadoras y/o implicadas en la gestión	NO
	Socios trabajadores y/o implicados en la gestión	NO
	Socias cooperativistas	NO
	Socios cooperativistas	NO
	Socias capitalistas	NO
	Socios capitalistas	NO
	Capital público	NO
	Otra entidad 1	
	BUILS UP PROJECT SPAIN SL	
	Otra entidad 2	
	Nombre de la entidad 2	
	Otra entidad 3	
	Nombre entidad 3	
	Es una empresa familiar (sí o no)	

Fusiones, compras o escisiones en los últimos 5 años (describir)

Información trabajadores/as	Mujeres	Hombres	Total
Personas trabajadoras	15	87	102
RLT de las personas trabajadoras	0	0	0
Sección sindical (indicar sindicato-s)	0	0	0

2.2. Presentación de la empresa

Temps es una empresa que nace en el año 1993 y presta servicios de puesta a disposición de plantilla, así como, de formación en toda España, ya que tiene 18 centros distribuidos por todas las comunidades autónomas. Desde entonces tamos viene trabajando bajos las siguientes premisas:

Visión y misión

Encontramos Trabajo A Las Personas y Personas A Las Empresas

Después de más de 25 años en el sector de los recursos humanos, somos expertos en la gestión de las necesidades de personal temporales, indefinidas y de formación de las empresas y en la búsqueda y formación continua de talento...

Más de 25 años de experiencia, más de 5.000 clientes satisfechos más de 100.000 oportunidades laborales, de formación y de desarrollo profesional...

Nacimos con vocación de excelencia. Crecimos al diversificarnos y hoy nuestro reto y lema es ser "solución para las empresas, oportunidad para las personas y mejorar cada día como lugar de trabajo".

Cuidamos De Ellos, Ellos Cuidarán De Ti.

Porque queremos ayudarte a encontrar trabajo. Porque queremos ayudarte a encontrar a los mejores trabajadores para tu empresa

El éxito de nuestra empresa reside en cada uno de sus integrantes. Y porque cuidamos de ellos, ellos cuidarán de ti.

Valores:

Las personas son el centro de nuestra actividad. En un mundo digitalizado y cambiante hacia la evolución tecnológica, procuramos siempre resaltar el valor de lo humano

Los cuatro valores que configuran el espíritu de esta empresa: Transparencia, Responsabilidad, Confianza y Alegría.

2.3. Compromiso con la igualdad

La igualdad de oportunidades en las empresas, además de ser una obligación legal, **ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral,** haciendo **más rentable** la empresa. Además, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos de los trabajadores y las trabajadoras fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones. (Martínez, 2009)

Para analizar y corregir el grado de cumplimiento de TEMPS TECHNOLOGICAL PROCESSES AND SOLUTIONS ENGINERING, S.L. con la igualdad de género, se inició en la compañía un proceso de trabajo conjunto que obtuvo como resultado la **aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa.**

Después de firmar el **compromiso de la dirección** con la igualdad entre mujeres y hombres, y de difundir el **comunicado entre la plantilla,** se formó la Comisión de igualdad y se inició el proceso de elaboración del **diagnóstico[1] interno,** siendo este, el primer paso para transversalizar la perspectiva de género y adoptar una gestión de calidad con equidad de género dentro de una empresa.

[1] Un diagnóstico de género consiste en un proceso analítico, estratégico y preventivo que hace posible conocer la situación real, para revelar y corregir problemas existentes y potenciar áreas de oportunidad. (FIO, 2014)

La **transversalización de género** constituye una estrategia para terminar con las barreras estructurales que dificultan una mejor distribución de los roles de hombres y mujeres. Para lograr el objetivo, es necesario un constante análisis que ayude a identificar las posibles desigualdades dentro de la organización, comprender las causas y definir las necesidades, estableciendo prioridades de actuación que son concretadas en las medidas establecidas en los planes de igualdad.

Desde el **análisis de género** se identifican las debilidades o posibles carencias en cada situación, que afectan a mujeres y a hombres de manera diferenciada y que pueden estar limitando el cumplimiento de los objetivos empresariales. Así, las necesidades y preocupaciones de mujeres y hombres integran las políticas y estrategias de la empresa, formando parte de los planes empresariales, con el objetivo de que ambos se beneficien equitativamente (FIO, 2014).

El presente documento contempla el proceso de elaboración y aprobación del plan de igualdad en la empresa, detallando las medidas escogidas para hacer efectiva la igualdad de género en la compañía, y los mecanismos de evaluación y seguimiento utilizados para asegurar su cumplimiento y efectividad.

3.- DEFINICIONES

Acciones positivas: Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. Se suele expresar como un porcentaje del salario de los varones.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado: Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuidados: Se denominan cuidados a las actividades destinadas a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción.

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

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación múltiple: Tiene lugar cuando una persona o grupo de personas reciben un trato menos favorable que otras, por razón de varios factores, entre los que pueden incluirse el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

Hace referencia a las características que cada grupo social asigna a lo masculino y lo femenino. El género se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

Igualdad formal: Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres. Es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualdad real y efectiva: Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Es la toma en consideración de las diferencias socioculturales entre mujeres y hombres en una actividad o un ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y ejecución de políticas, considerando cómo las distintas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. Permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Plan de igualdad de la empresa: son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Roles de género: constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

Segregación laboral: supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral**.**

- **Horizontal:** Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.
- **Vertical:** Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

Transversalización de la perspectiva de género: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Transversalizar la perspectiva de género es: “El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros”.

4. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional y comunitario como a nivel nacional.

El conocimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral es imprescindible para poder realizar un plan de igualdad en la empresa.

A continuación, será expuesta la normativa más relevante en materia de igualdad en la empresa, en tres ámbitos: internacional, estatal y autonómico.

4.1. Marco Normativo Internacional

En el ámbito internacional, destacan dos niveles en cuanto al establecimiento de las directrices normativas y políticas destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Por un lado, **Naciones Unidas**, que opera fundamentalmente a través de Conferencias Mundiales, Acuerdos y Convenios Internacionales.

Las Conferencias Mundiales de la Mujer supusieron un impulso de gran relevancia en los avances de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en el año 1975 en México y la cuarta y última hasta el momento en Pekín, China, en 1995. Esta última Conferencia Mundial generó dos documentos programáticos, La **Plataforma de Acción y la Declaración de Pekín**, en la que se identifican doce áreas prioritarias de intervención, una de ellas está referida al empleo.

Los avances y evaluación de las mismas son revisados cada 5 años por la Asamblea General de Naciones Unidas, y revelan la persistencia de desigualdades en este ámbito, así como la necesidad de continuar ahondando en los esfuerzos propuestos para eliminarlas.

Igualmente continúan vigentes a **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967** y la **Convención sube la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.**

Por otro lado, **la Unión europea** funcionó como un importante motor de impulso de las políticas de igualdad en nuestro país, a través de los dictados incluidos en los Tratados Constitutivos que actúan como fuentes originarias; en el derecho derivado, con Reglamentos y Directivas; así como en las políticas públicas llevadas a cabo por la Comisión, a través de los Programas Comunitarios y las Estrategias Marco.

En el referente al empleo, el trabajo, la formación profesional y ámbitos relacionados, existen directivas de importantes repercusiones, que van desde la 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad en la retribución, hasta la Directiva 2006/54/CE. El objetivo de esta última es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas sobre este tema, con el fin de hacerlas más claras y eficaces.

A través de ellas se fueron recogiendo las necesidades de reglamentación en las políticas económicas de los estados y en la vida laboral de hombres y mujeres.

El Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999, marcó un punto de inflexión en cuanto a la incorporación efectiva del principio de igualdad en el ámbito del empleo, al abrir con su Art. 141.4 la posibilidad de articular acciones positivas para las mujeres, de cara a lograr la igualdad real.

Además, el mandato de la **Organización Internacional del trabajo (OIT)** de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4.2. Marco Normativo Estatal

A nivel estatal se vino desarrollando una adaptación normativa extensa con el objetivo de trasladar todo el acervo comunitario existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, asunto ya recogido en 1978 por la **Constitución Española:**

- ⇒ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Art. 14. CE)

- ⇒ Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (Art. 9.2. CE)

Las dos normas que se hace necesario destacar son; **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ambas normativas contienen una serie de directrices a seguir en el ámbito empresarial para cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa, a continuación, serán expuestas la considerada más relevantes para la tarea encomendada.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art 5**.** Ley Orgánica 3/2007).

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

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

Discriminación directa e indirecta (Art 6. Ley Orgánica 3/2007).

- ⇒ Se **considera discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ⇒ Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007).

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

Ambos comportamientos se consideran discriminatorios.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8. Ley Orgánica 3/2007).

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

Indemnidad frente a represalias (Art.9. Ley Orgánica 3/2007).

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10. Ley Orgánica 3/2007).

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

Acciones positivas (Art.11. Ley Orgánica 3/2007).

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

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43 Ley Orgánica 3/2007).

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

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Art. 45 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, se podrá en marcha la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- ⇒ Proceso de selección y contratación.
- ⇒ Clasificación profesional.
- ⇒ Formación.
- ⇒ Promoción profesional.
- ⇒ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- ⇒ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ⇒ Infrarrepresentación femenina.
- ⇒ Retribuciones.
- ⇒ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 dictaminado:

- ⇒ Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. (2020)

- ⇒ Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. (2021)

- ⇒ Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (2022)

Transparencia en la implantación del plan de igualdad (Art. 47 Ley Orgánica 3/2007).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Otra modificación introducida por el Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, fue la realizada al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a lo que se considera trabajo de igual valor y sobre igualdad salarial.

La definición de los grupos profesionales (Art 22. RD-ley 6/2019).

Se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

Igualdad de remuneración por razón de sexo (Art 28. RD-ley 6/2019).

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, **al registro salarial de su empresa.**

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el

Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, el TÍTULO VII de la Ley Orgánica 3/2007, contempla la realización voluntaria de acciones de **responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad**, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE TEMPS

5.1. Distribución de la plantilla o infrarrepresentación femenina

La plantilla de Temps estuvo compuesta en el año de referencia (2022) por 231 personas, de las cuales 50 eran hombres y 181 mujeres, un 22% y un 78% respectivamente. Por tanto, nos encontramos ante una empresa muy feminizada debido, seguramente, a la actividad principal que realiza: formación y ETT.

Respecto a la **distribución por puestos**, en Temps existen 29 puestos de trabajo diferentes, de los cuales la 24 están, tres tienen composición equilibrada y 3 están masculinizados. Además, de los puestos feminizados, encontramos 16 donde no hay presencia de hombres, es decir, están feminizados al 100%.

Antes de comenzar el análisis por puesto debemos mencionar la existencia de las personas que prestan sus servicios a la empresa en calidad de aprendices y que se concentran en los puestos de**: Prácticas curriculares y prácticas extracurriculares.** En el primer puesto hay 8 hombres y 7 mujeres, y en el segundo 4 hombres y 9 mujeres; si sumamos los índices de concentración de ambos puestos descubrimos que los hombres tienen un 24% de concentración y las mujeres un 9%. Es donde más concentración de hombres hay en la empresa a excepción del puesto de técnico/a de selección, para las mujeres sería el cuarto puesto con más índice de concentración.

El groso de la plantilla se encuentra en el nivel cuatro, en puestos técnicos, muchos de ellos ocupados por una sola persona.

En los puestos de mandos intermedios solo encontramos puestos unipersonales a excepción de uno donde no hay diferencias significativas si nos fijamos en los niveles de concentración entre hombres y mujeres.

En el nivel seis es donde se sitúan los puestos de dirección, ocupados todos ellos por mujeres, y por último, el puesto de Director/a General que es el puesto más alto de la estructura también está ocupado por una mujer.

Con lo cual, son datos muy buenos ya que no existe segregación ni vertical ni horizontal en la empresa.

En cuanto a la **distribución por áreas**, existen 4 en Temps, todas ellas feminizadas: Comercial, Dirección, Gestión y Mantenimiento. El área donde se concentra más personal es el de gestión donde se incluyen 17 puestos, a pesar de ser un área fuertemente feminizada los índices de concentración son similares entre hombres y mujeres. Por último, en el área de dirección también feminizada tampoco encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres si nos fijamos en los índices de concentración.

En la distribución de la plantilla **por sexo y edad**, la mayor concentración de personas por franjas de edad en Temps se da en la de 20 a 25 años, y después, en la de 25 a 30, encontrándonos por lo tanto con una plantilla mayoritariamente joven.

Por otro lado, en las franjas de edad de más 45 años la presencia de mujeres y hombres es bastante equilibrada al igual que los índices de concentración. Además, las dos personas de más de 60 años son dos mujeres.

Cada mencionar que en el tramo de 20 años o menos hay mucha presencia femenina, un dato curioso, ya que son estas las que se incorporan con posterioridad al mercado laboral ya que terminan más tardes los

estudios que los hombres, en todo caso, el índice de concentración de ellos en este tramo es bastante más alto, un 23%, que el de las mujeres, con un 9%.

En cuanto a la concentración de los puestos de responsabilidad en determinados tramos de edad, encontramos que tanto hombres como mujeres están más representados en el tramo de edad de 40 a 55 años y de 30 a 35, sin que puedan observarse diferencias significativas entre los sexos.

En la distribución por **sexo y antigüedad,** la mayor concentración de personal se da en el tramo de antigüedad de 0 a 1 años, donde se encuentra el 63% de toda la plantilla, seguida del tramo de 1 a 3 años, donde localizamos a otro 18%. La razón de esta antigüedad media tan baja en Temps es el sector con contratos de alta temporalidad.

En el análisis de las diferencias por sexo podemos comprobar que, igual que ocurría con la distribución por edad, las mujeres se concentran en un tramo de mayor antigüedad que los hombres: ellas están más presentes en el de 1 a 3 años y ellos en el de 0 a 1 año.

A medida que subimos en los tramos de antigüedad en la empresa, la presencia de hombres disminuye mientras que la de las mujeres se mantienen, ya que solo hay en la empresa 4 hombres que lleven trabajando más de 5 años.

En la distribución por **sexo y nivel de estudios** tan solo tenemos datos de algunas personas de la plantilla con lo cual los datos están sesgados, en todo caso, el nivel de estudios donde se sitúa más personal de la plantilla es enseñanzas universitarias de grado, debido a que la plantilla es muy joven, seguidas de grado superior. En cuanto a los puestos de responsabilidad no tenemos datos de las personas que los ocupan.

En la distribución de la plantilla por **sexo y número de hijos o hijas** la mayor parte del personal, el 96% de hombres y 77% de mujeres, no tienen hijos/as, situación que va aparejada a la juventud promedio de la plantilla y a su poca antigüedad. Si analizamos los puestos de responsabilidad en función de los hijos/as no observamos ningún hándicap para ascender por dicho motivo.

En la distribución de la plantilla por **sexo, tipo de contrato y jornada**

El 45% de la plantilla de Temps durante 2022 tenía contratación indefinida, mientras que el 42,85% trabajó bajo la modalidad contractual temporal y el 12% son contratos de prácticas que se incluirían en los contratos temporales, lo que supone que una gran mayoría de la plantilla de la empresa tiene una situación laboral inestable, un dato muy negativo (el índice de temporalidad en España es del 24,7%, siendo el más alto de Europa) por lo que se tienen que tomar medidas para revertir dicha situación. En cuanto al análisis por género descubrimos que el índice de concentración de los hombres en el contrato temporal sin contar los de prácticas es de 48% mientras las mujeres se concentran un 41% en este tipo de contrato, por lo que podemos observar que no existe diferencias significativas entre mujeres y hombres si no contamos las personas en prácticas. En todo caso, tan solo el 28% de los hombres tiene un contrato indefinido frente al 50% de las mujeres.
También se pueden observar diferencias en el acceso a la contratación a tiempo completo. Y es que, mientras los trabajadores tuvieron este tipo de jornada en el 66% de ocasiones, las mujeres tuvieron jornadas completas un 85%. En este caso, este índice de concentración tan desigual se debe una vez más a los contratos en prácticas de los que no se dispone información sobre tipo de jornada y donde hay una concentración del 24% de los hombres; si nos fijamos en las jornadas a tiempo parcial las diferencias no son tan significativas entre hombres y mujeres, ya que ellos tienen un índice de concentración del 10% y las mujeres del 6%.

Por último, hay que señalar que toda la plantilla trabaja en horario partido y sin turnos, a excepción de una mujer que trabaja a tiempo continuo, lo que también es un dato negativo desde el punto de vista de las posibilidades de conciliar que ofrece a la plantilla.

5.2. Clasificación Profesional

En Temps se aplican el Convenio Colectivo Estatal de empresas de trabajo temporal.

La clasificación profesional aparece desarrollada y bien explicada con sus factores de encuadramiento en una división por grupos funcionales y niveles profesionales donde se detalla los criterios generales, la formación necesaria y se reflejan ejemplos de puestos que se incluye en los diferentes niveles, lo que supone un dato muy positivo.

La empresa utiliza la clasificación del convenio colectivo y lo aplica tal y como queda recogida en este.

Por lo demás, el convenio mejora algunos aspectos en cuanto a permisos retribuidos y mejoras sociales. También recogen un apartado de Igualdad, donde básicamente se limitan a reproducir parte del articulado de la Ley Orgánica 3/2007 sobre planes de igualdad o derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, o cláusulas generales antidiscriminatorias.

La mayor parte de la plantilla entrevistada muestra un grado desconocimiento alto sobre la clasificación profesional.

5.3. Procesos de selección y contratación

Temps dispone de un análisis de puestos de trabajo en el que se definan los requisitos (formativos, experiencia...) y las competencias requeridas para el desempeño del puesto y que sirve como referencia en los procesos de selección.

La empresa no realiza publicaciones internas de las vacantes existentes. El sistema de reclutamiento es externo a través de portales de empleo como Infojobs. El análisis de anuncios con ofertas de empleo ha mostrado que son redactados en lenguaje inclusivo en algunos casos, pero en otros se utiliza el masculino genérico y que falta información sobre el salario que se va a percibir.

Desde Temps se reconoce que reciben mayoritariamente candidaturas de hombres para puestos masculinizados y de mujeres para puestos feminizados, pero no han adoptado medidas dirigidas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres.

Desde Temps se realizan entrevistas que se evalúan de forma individualizada en función de las percepciones de las personas que las hayan realizado (departamento de destino o departamento de RRHH).

En el análisis de las incorporaciones producidas en los tres últimos años, se ha podido observar que la proporción de hombres y mujeres es muy similar a la composición general de la empresa, y por lo tanto, la tendencia ha sido reproducir la composición por sexos de la plantilla, con el desequilibrio que eso supone.

En cuanto a los puestos de destino no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, sin embargo, si hay que señalar que el tipo de contrato que han tenido unos y otros en general son contratos temporales a tiempo completo y contrato de prácticas, siendo este tipo de contrato donde más índice de concentración encontramos con la precariedad laboral que supone esta contratación.

La mayor parte del grupo de plantilla encuestado no se ha mostrado favorable a aumentar el número de mujeres en la empresa entendiendo que conocen la feminización de la empresa.

5.4. Formación

En Temps se diseña un plan de formación anualmente y las necesidades formativas de la plantilla se detectan a través de cuestionarios que se pasan a los/las delegados y responsables de los departamentos.

La empresa no realiza formación especialmente dirigida a las trabajadoras de la empresa ni ha puesto en marcha medidas para evitar la no asistencia de estas a los cursos a los que no asisten

Todo el personal tiene derecho a participar en la formación, aunque hay formación orientada a los diferentes departamentos.

La empresa no ha impartido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni formación específica dirigida a uno u otro sexo.

Por otro lado, el plan de formación tiene un plan de carrera directamente relacionado con la promoción.

Por otra parte, la mitad de la formación en 2021 fue impartida fuera y dentro del horario laboral, lo que va en contra de las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

5.5. Promoción profesional

Los criterios que se utilizan para la promoción en Temps son, de manera general, la valoración del/la superior directo de la persona que se ha promocionado, no existe en la empresa ninguna metodología estándar de evaluación del personal, tampoco existen planes de carrera ni es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica. Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son las de dirección.

En Temps tampoco se comunica internamente la existencia de vacantes a su plantilla.

Tampoco se observan desde la empresa dificultades para la promoción de las mujeres, así mismo, se considera que las responsabilidades familiares no influyen en las posibilidades de promoción dentro de la empresa, aunque existe cierta exigencia de disponibilidad en los puestos de responsabilidad.

No se ha puesto en marcha formación específica para promover la promoción de mujeres tales como formación específica en habilidades directivas o liderazgo dirigida a mujeres, programas de mentoring o acciones positivas, sin embargo, sí existe un plan de carrera cuyo objetivo es establecer las directrices a seguir en el ámbito de desarrollo de programas de desarrollo en Temps.

Respecto a las candidaturas recibidas para la promoción, se reciben mayormente candidaturas de hombres para los puestos masculinizados y de mujeres para los puestos feminizados.

No se ha podido hacer un análisis de promociones ya que del 2022 solo ha habido la promoción de una mujer y no se tienen datos de promociones anteriores.

En la pregunta al grupo de dirección si es necesaria la disponibilidad horaria para acceder a un cargo de responsabilidad, sobre el 30% contestó que no es necesario, pero sí recomendable y el 40% que sí, lo que nos da una idea sobre que la disponibilidad horaria es efectivamente necesaria para promocionar.

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

Las medidas de conciliación disponibles en Temps son básicamente las que recoge la legislación y algunas destinadas a flexibilizar el tiempo de trabajo, como la flexibilidad de entrada y salida, la flexibilidad de parada al medio día y la posibilidad de disfrutar las vacaciones de manera fragmentada y el bono guardería que queda recogido en el convenio colectivo.

No se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados al nacimiento/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes ni tampoco en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados.

La empresa no recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal para poner en marcha medidas para atender dichas demandas, se recoge de manera informal atendiéndose las demandas puntuales de algunas personas

Con respecto a si existe una política de luces apagadas, no existe, pero es poco habitual que algunas personas de la empresa alarguen su jornada laboral o se lleven trabajo a casa. Aunque, por otra parte, respecto a la desconexión digital, aunque se conocen los derechos de la plantilla al respecto, por cuestiones organizativas o de acumulación de trabajo, no siempre es posible respetar este derecho de desconexión.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados.

En conclusión, la empresa tiene que mejorar bastante en este apartado, porque además la plantilla no conoce, de forma general, las medidas existentes en la empresa. Las encuestas a plantilla y dirección también muestran que el alargamiento de la jornada laboral por exceso de trabajo es bastante frecuente (más de una vez a la semana).

5.7. Auditoria Salarial

Valoración de los puestos de trabajo

El sistema de valoración de puestos de Temps se ha realizado sobre la agrupación de las distintas posiciones analizadas a lo largo de este diagnóstico y reduciéndolas a diez categorías más generales, algo que tendremos que se ha tenido en cuenta a la hora de analizar los resultados de la valoración.

Las puntuaciones y agrupaciones obtenidas en el sistema de valoración de puestos de trabajo (se ha utilizado el último publicado por el Instituto de la Mujer, de tipo cuantitativo), muestran coherencia y se corresponden con el sistema retributivo existente en la empresa.

El sistema de valoración de puestos también crea agrupaciones similares a los grupos profesionales del convenio, en donde los puestos quedan agrupados por su valor similar en los diferentes tramos.

En la ratio de puntos obtenida por hombres y mujeres por cada tipo de factor y por cada factor mismo, las trabajadoras de la empresa obtienen mayor puntuación en las categorías “condiciones profesionales y de formación” y en “naturaleza de las funciones o tareas”, mientras que los trabajadores han obtenido más puntos en “condiciones educativas”. En la categoría “condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño”, mujeres y hombres han obtenido la misma ratio de puntos.

Análisis retributivo

El análisis de las retribuciones nos devuelve una fotografía en la que la **brecha salarial general entre hombres y mujeres es de un 14%** favorable a las trabajadoras, debido a la presencia mayoritaria de estas y, especialmente, a que ocupan los puestos de mayor responsabilidad y remuneración en la empresa**.**

Pero si luego nos detenemos en las **brechas por NIVELES SALARIALES DE CONVENIO**, comprobamos que apenas existen. En el nivel 0 de máxima responsabilidad solo hay una persona, la directora general, y por lo tanto no hay brechas. En el nivel 7 están los puestos de dirección de zona y de desarrollo de negocio, ocupados por 5 mujeres, por lo que tampoco hay brecha.

En el **nivel 6 encontramos una brecha del 2%.** En este nivel están los puestos de director/a de delegación y responsable de departamento de grandes cuentas, ocupados por 3 hombres y 9 mujeres. La diferencia radica tanto en el salario base, que difiere en unos 1.000 euros entre mujeres y hombres, y en los complementos fijo-personales, donde ellos perciben alrededor de 1.700 euros más de promedio. La brecha sería mayor si no fuera porque en ellos complementos variables de puesto las remuneraciones de ellas superan a las de ellos en alrededor de 1.800 euros, por lo que el salario total promedio se equilibra. Más concretamente, la brecha se localiza en las remuneraciones algo mayores del responsable de departamento de grandes cuentas. Entre las trabajadoras directoras de delegación también hay algunos salarios sensiblemente mayores (incluso alguno mayor al más alto entre los hombres), pero el promedio baja por las percepciones más bajas de otras de estas directoras.

En el **nivel 5** encontramos solo dos trabajadoras en los puestos de responsable de grandes cuentas y comercial de grandes cuentas, por lo que no hay brecha.

En el **nivel 4** es donde encontramos **la brecha mayor**, que solo llega al **5%** y es favorable a las trabajadoras. En este nivel hay 22 hombres y 101 mujeres en los puestos de técnico/a de selección, comercial, consultor RRHH, responsable especialista figuración, consultor comercial, y técnico/a de selección/gestión. La brecha se debe a la diferencia en los complementos variables de puesto, en el que las mujeres superan las retribuciones masculinas en algo menos de 800 euros, y muy levemente en una diferencia de alrededor de 100 euros en el salario base y los complementos fijo-personales.

En el **nivel 3** la brecha es de 0%. Aquí localizamos a 9 hombres y 26 mujeres que ocupan fundamentalmente el puesto de técnicos/as de gestión.

En el **nivel 2 la brecha es del 2% favorable también a las mujeres.** En este nivel se agrupan 4 hombres y 7 mujeres en los puestos de auxiliares administrativos/as y ayudante de selección y de gestión. La diferencia reside en la percepción por parte de las trabajadoras de una cantidad levemente superior en concepto de complementos fijos de puesto, porque en los salarios base la pequeña diferencia va en favor de los trabajadores.

Y en el **nivel 1 está sólo la trabajadora personal de limpieza**, por lo que no hay brecha.

Por otra parte, en las **brechas existentes por PUESTOS DE TRABAJO l**a **brecha más alta, además con mucha diferencia respecto a las demás, se da en el puesto de comercial y es del 75% favorable a las dos trabajadoras** que tiene el puesto, frente a los dos trabajadores. La diferencia se da tanto en el salario base, que es alrededor de 1.500 euros superior en las trabajadoras, como sobre todo en los complementos, en donde ellas tienen un promedio de 9.000 euros aproximadamente y ellos no perciben nada. Los complementos que ellas perciben y ellos no son la gratificación voluntaria a CT y la cláusula de no concurrencia.

La siguiente brecha por importancia se da en el puesto de **consultor/a de RRHH, donde hay dos hombres y una mujer y es del 27% favorable a la trabajadora**. La diferencia se da en los complementos, por los que ella percibe 4.000 euros más en concepto de plus de disponibilidad.

La siguiente brecha la encontramos en el **puesto de técnico/a de selección/gestión,** donde hay 1 hombre y 18 mujeres, **y es del 11% favorable también a las trabajadoras**. La diferencia se da muy levemente en el salario base y en mayor medida, en unos 1.200 euros, en los complementos salariales. Aquí la brecha se crea sobre todo por la mayor variabilidad de cantidades existente entre las trabajadoras. El trabajador sólo percibe unos 1.800 euros de plus de disponibilidad, mientras que entre las trabajadoras, hay algunas que perciben este complemento, aunque en distintas cantidades, y también la gratificación La siguiente brecha es del **9% favorable a las trabajadoras y se da en el puesto de auxiliar administrativo**, donde encontramos 1 hombre y 12 mujeres. Aquí ocurre algo parecido que lo descrito en el párrafo anterior, al existir más diversidad de situaciones entre las trabajadoras, es fácil que la brecha sea favorable a las mismas. Y en este caso vemos que el trabajador no cobra ningún complemento, mientras que algunas trabajadoras cobran la gratificación voluntaria a CT (en concreto 3) y otras dos cobran el plus de disponibilidad.

La **siguiente brecha es ya bastante baja, del 5% también favorable a las trabajadoras y se da en el puesto de director/a de delegació**n, donde encontramos a 2 hombres y 9 mujeres. En este caso, la brecha se da por los complementos de gratificación voluntaria a CT y por la retribución variable que perciben algunas trabajadoras, más altas que las de los dos trabajadores.

El resto de las brechas por puestos no son significativas porque están por debajo del 5%.

5.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Temps no disponía de protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, es por ello que con la aprobación del Plan de Igualdad se dejará aprobado el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo que se incluirá como archivo adjunto en este Plan.

Para ello se ha utilizado el documento plantilla que el Instituto de las Mujeres publicó para las empresas que no disponían de él y se le ha añadido la parte correspondiente al acoso moral, además, también queda recogido el acoso virtual dando respuesta así al artículo 12 sobre prevención y sensibilización en el ámbito laboral de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Por otro lado, en Temps no se han llevado a cabo formaciones destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo, en todo caso, se contempla en el Protocolo de Acoso que se aprobará con el Plan de Igualdad ya que en las entrevistas a la plantilla se han detectado algunos comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, con baja prevalencia.

5.9. Políticas de Protección a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género

En Temps no se han puesto en marcha hasta el momento actuaciones para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, por lo que se recomendará su inclusión como medidas en el plan de igualdad.

5.10. Seguridad y salud laborales

En Temps se ha llevado a cabo un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales y no se han detestado diferencias entre hombres y mujeres.

Se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y por consiguiente las medidas de protección a poner en marcha como decreta el artículo 26 de la LPRL.

No existen medidas que tengan en cuenta las distintas necesidades ergonómicas de mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo.

Por último, no se puede hacer análisis de los accidentes laborales y las enfermedades laborales ya que en los datos de los que dispone la empresa no se hace distinción entre las personas de estructuras y las de puesta a disposición.

5.11. Comunicación no sexista

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en Temps son: correo electrónico y team, news letter, correo de comunicación de la empresa y en mayo la empresa lanzó un canal de comunicación a través de sharepoint.

En los documentos de la empresa a los que se ha tenido acceso para la realización del presente diagnóstico el uso del masculino genérico es la regla general. En la página web oficial de la empresa, se mezcla el uso de un lenguaje no sexista con el uso del masculino genérico en las diferentes secciones.

Respecto a las imágenes presentadas en la página web, se muestra tanto a hombres como a mujeres, en este sentido la representación es igualitaria, ya que aparecen imágenes de hombres y mujeres y estas no se muestran en posiciones de subordinación o asistencia respecto a los hombres.

Tanto plantilla como dirección consideran que no se hace un uso sexista de la comunicación en la empresa, haciéndose necesario una formación es comunicación no sexista.

6. EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

6.1. Objetivos y Áreas de intervención

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en Temps en el plan de igualdad se han establecido una serie de **objetivos generales:**

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial y en la cultura de la organización.

Objetivo 2. Prevenir la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo recogida en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2001, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo 3. Asegurar la equidad de género en la gestión de Recursos Humanos y en las relaciones laborales.

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Temps y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivo 5. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 6. Incorporar en la estrategia de comunicación de la empresa el enfoque de género.

Objetivo 7. Prevenir e intervenir en su caso de manera efectiva ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

6.2. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de Igualdad

El Plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde la firma del plan, siendo necesario un seguimiento continuo y una evaluación anual, en la que se pueden incluir nuevas medidas o eliminar alguna de las vigentes si se considera necesario.

Las medidas y acciones contempladas en el presente documento se aplican a todos los centros de trabajo y a la totalidad de la actual platilla de estructura de TEMPS y a la plantilla de puesta a disposición cuando la empresa usuaria no tenga plan de igualdad, así como aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía, independiente del turno, tipo de contrato o tipo de jornada que tengan.

Los centros de trabajo son los siguientes:

- Alcalá de Henares (Avnda. Juan Carlos I,13 torre La Garena planta 10 2-3 28806)
- Bilbao (Gran Vía Lopez de Haro, 53, 4ªplanta 48011 Bilbao)
- Colada-Madrid (C/Begoña, 16 planta 2 puerta 3 28821 Coslada)
- Durango (C/Saibigain, 1 bajo 48200 Durango)
- Granollers (Passeis de la Muntanya, 16 08402, Granollers)
- Guadalajara (C/Virgen de la Soledad, 3ª 1º-5 19003 Guadalajara)
- Martorell (Passatge de la Verge de Tiscar, 2 08760 Martorrell)
- Madrid (Calle Orense, 20 2º 13 28020 Madrid)
- Salamanca (C/Hoces del Duraton 57, oficina 7 Vivero de empresas Genesis P.I. Montalvo 37008)
- Sevilla (Pedro Salinas, 5 modulo 15 41013 Sevilla)
- Tenerife (Poligiono Industrial Güimar, parcela 1B, edificio TASTUFA ofs. 1ª y 1B 38509 Arafo)
- Valencia (Gran Vía Marqués del Turia, 49 3º oficina 12 46005)
- Vitoria (C/ Avendaño, 37 01008 Vitoria)

6.3. Medidas del plan

A continuación, se presentan las medidas que se proponen una vez realizado el diagnóstico en TEMPS.

6.3.1 Distribución de la plantilla / representación femenina

Área de actuación: Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina
Objetivos
▪ Dar estabilidad a los contratos.

Medida 1	
Establecimiento de una acción positiva para convertir contratos de prácticas en contratos temporales.	
Metodología	A lo largo de 2022, el 45% de la plantilla de Temps tenía contratación indefinida, mientras que el 42,85% trabajó bajo la modalidad contractual temporal y el 12% son contratos de prácticas que se incluirían en los contratos temporales, lo que supone que una gran mayoría de la plantilla de la empresa tiene una situación laboral inestable Por esa razón, se implementará una acción positiva para la conversión de contratos de prácticas en temporales.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y contrato de prácticas.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y a lo largo de los cuatro años de su aplicación.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Número de mujeres y hombres en los distintos tipos de contratación (temporal, indefinidos y prácticas) al comienzo del periodo de aplicación del plan y cada año hasta el final de la vigencia del mismo. ▪ Nº de trabajadoras y trabajadores cuyos contratos de prácticas son convertidos en temporales.

6.3.2. Procesos de selección y contratación

Área de actuación: Procesos de selección y contratación
Objetivos
▪ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en TEMPS. ▪ Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección, contratación e incorporación a la empresa.

Medida 2	
Establecer colaboraciones con organismos de formación y de empleo para aumentar las candidaturas de mujeres a los puestos de mantenimiento y revertir así la masculinización de estos puestos en la empresa.	
Metodología	Establecer convenios de colaboración con facultades, centros de formación profesional y centros de empleo, que puedan proveer a la empresa de candidaturas de mujeres para los puestos de mantenimiento y para los puestos técnicos relacionados con la actividad principal de la empresa (técnico/a de moldes, de pintura, project manager, ingeniero/a de procesos).
Personas destinatarias	Todas las personas que presenten su candidatura a un puesto de trabajo en la empresa. Responsables de centros formativos y de empleo. De forma interna, esta acción va dirigida a RRHH como responsables directos de los procesos de selección.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Número total de colaboraciones establecidas ▪ Número de candidaturas procedentes de cada uno de estos centros con los que se haya establecido convenio registradas al año. ▪ Número de incorporaciones a la plantilla procedentes de estas candidaturas.

Medida 3

Creación de un sistema pormenorizado de selección, contratación e incorporación de nuevo personal en el que se incluya la perspectiva de género.	
Metodología	El procedimiento deberá revisar: - **La definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional**. Esto significa definir oportunamente el puesto de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades requeridas, para poderlas identificar después en el perfil. Una vez identificadas, éstas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente. - **Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales.** Las exigencias y requisitos para el puesto y el perfil serán los precisos, ni más ni menos. Sin aplicar a priori, y de forma automática, los más amplios posibles, pues puede crear un efecto disuasorio en la concurrencia tanto en mujeres como en hombres. - **Valoración de la experiencia práctica**. Se sugiere establecer, en la medida de lo posible, equivalencias que permitan admitir competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia práctica. Este marco permite valorar experiencias de trabajo voluntario, trabajo doméstico, etc., siendo una forma de reconocer el trabajo no remunerado, que con mayor frecuencia realizan las mujeres. - **Redacción de la oferta de empleo con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas**. - **Recepción de candidaturas mediante formulario modelo**. Las candidaturas se deben recibir, preferentemente, mediante un formulario modelo que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la Igualdad de Oportunidades para todas ellas. Como TEMPS tiene externalizada esta fase del proceso, debe exigir a la empresa de selección con la que trabaja la adopción de este formulario modelo, si no se usa ya. - **Conformación de equipos de selección mixtos y con formación en igualdad de género** dentro de TEMPS, puesto que en la empresa de selección las personas encargadas sí tienen formación en género. - **Publicación de ofertas de empleo usando un lenguaje inclusivo**, que haga referencia a que tanto hombres como mujeres pueden acceder al puesto ofertado. - **Incluir en las ofertas de empleo una declaración de que la igualdad de oportunidades** es un principio de actuación de la empresa en los procesos de selección. - **Realización de entrevistas personales objetivas.** Una forma de garantizar la objetividad es contar con un cuestionario o una guía previamente elaborada que centre la valoración en aquellas cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y establezca un baremo para la puntuación. La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. - **Introducción de pruebas profesionales** como método de selección, además de las entrevistas, para aumentar la objetividad del proceso. - **Negociación en Igualdad**. En el caso de que la contratación

	contemple una fase de negociación, debe tenerse en cuenta especialmente el criterio de igualdad. De hecho, por su situación en el mercado laboral, las mujeres pueden mostrarse más conformistas a la hora de negociar su salario inicial. - **Acogida en Igualdad de Oportunidades**. En la incorporación, igual que en las fases anteriores, la empresa debe actuar bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La persona que se incorpora a la empresa, ya sea mujer u hombre, debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades.
Personas destinatarias	- Candidatas y candidatos a incorporarse a la plantilla de TEMPS. - Departamento de Recursos Humanos y la dirección de la empresa. - Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A lo largo del año 2023
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	- Nº de procesos de selección realizados en el periodo de vigencia del plan. - Número de formaciones en género recibidas por los equipos encargados de la selección y contratación de TEMPS. - Nº de revisiones de puestos y perfil profesional realizadas en el mismo periodo. - Nº de ofertas con lenguaje inclusivo publicadas y medios en donde se publica. - Nº de candidaturas recibidas en cada proceso desagregas por género. - Nº de personas preseleccionadas desagregada por género en cada proceso de selección. - Nº de pruebas profesionales realizadas en cada proceso de selección - Nº de personas finalmente seleccionadas en cada proceso desagregado por género.

Medida 4	
Realización de una evaluación anual del impacto de género de los procesos de selección	
Metodología	Anualmente, se llevará a cabo un análisis, partiendo de los indicadores de la medida anterior, de los procesos de selección realizados, con el objeto de comprobar que todas las fases de estos se han desarrollado de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades. En caso de existir desigualdad en el número de mujeres y hombres seleccionados cada año, se procedería a revisar el sistema para detectar posibles carencias e incorporar mejoras.
Personas destinatarias	Aspirantes a puestos de trabajo en TEMPS.

Cronograma de implantación	Una vez al año durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	- Procedimientos del sistema de selección validados o no después de la evaluación. - Mejoras que se introducen en el sistema de selección de personal.

Medida 5	
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	
Metodología	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. Realizar y publicar un texto en todas las ofertas de empleo en que se haga constar el compromiso de la Empresa sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo semestre tras la firma del plan de igualdad
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Número de ofertas de empleo que incorporan el compromiso de la empresa sobre el total de ofertas.

6.3.3. Clasificación profesional

Área de actuación: Clasificación profesional.
Objetivo

▪ Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. ▪ Conocer y difundir los convenios colectivos que se aplican en cada centro.

Medida 6	
Difusión de la clasificación profesional corporativa y el convenio colectivo de aplicación entre la plantilla, esclareciendo en cada caso en función de qué criterios se encuadran puestos iguales en distintos grupos profesionales.	
Metodología	Informar a la plantilla sobre el Convenio Colectivo General de las empresas de trabajo temporal, aclarando los criterios que posibilitan que un mismo puesto o puestos del mismo tipo se encuadren en distintos grupos de la clasificación profesional. Aclarar también cuáles son los conceptos retributivos que se perciben, así como su procedencia (convenio o empresa, discrecionales) y las cantidades, en el caso de que estén fijadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2022
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos Material de oficina, de reprografía
Indicadores de seguimiento	- Nº de acciones de difusión realizadas - Nº de medios y canales utilizados - Valoración de la plantilla del método de difusión

6.3.4. Formación

Área de actuación: Formación continua.
Objetivo
▪ Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres. ▪ Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa

Medida 7

Programación de cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de un permiso por nacimiento o lactancia, de excedencias, o de permisos para el cuidado de un/a hijo/a o familiar, etc.	
Metodología	Llevar a cabo curso de reciclaje orientados a personas que han estado ausentes de su puesto de trabajo debido a cargas familiares de diferente índole.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras que se reincorporan después de un permiso largo
Cronograma de implantación	Cada vez que se reincorpore un/a trabajador/a de un permiso largo por circunstancias familiares.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a cursos de reciclaje después de una ausencia por cargas familiares. ▪ Número de cursos que se han ofertado orientados al reciclaje. ▪ Método de difusión de los cursos de reciclaje.

Medida 8	
Realización de una acción específica de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en procesos de selección dirigida a quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos y participan en los procesos selectivos.	
Metodología	Llevar a cabo un curso sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
Personas destinatarias	Coordinador de Planta, responsables de área, departamento de Recursos Humanos
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2022
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	▪ Número de mujeres y hombres que han asistido al curso de igualdad en los procesos de selección ▪ Áreas de la empresa que han participado en la formación ▪ Valoración de los/las participantes sobre el curso.

Medida 9	
Establecer una formación de reciclaje tras incorporación de plantilla que haya estado en baja por IT de larga duración, excedencias, permisos de paternidad/maternidad…	
Metodología	Facilitar la reincorporación al puesto de trabajo. Elaboración de un itinerario formativo que de soporte a la reincorporación de las personas trabajadoras a la empresa tras un período de inactividad.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	▪ Estudio realizado

6.3.5. Promoción Profesional

Área de actuación: Promoción Profesional
Objetivo
▪ Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres.

Medida 10	
Diseñar y comunicar un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, definición de criterios y requisitos para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	
Metodología	Eliminación de la subjetividad y discrecionalidad en la toma de decisiones sobre los procesos de promoción, estableciendo requisitos detallados para el acceso cada vez que se produzca una vacante o/y la realización de pruebas, que garanticen que los procesos no tienen un sesgo de género negativo. Informar adecuadamente a la plantilla de estos requisitos o méritos necesarios, abriendo, en definitiva, los procesos de promoción a todos/as los trabajadores y trabajadoras de niveles inmediatamente inferiores al puesto

	que se va a ofertar (eliminando la posibilidad de designación directa). Incluir las evaluaciones de desempeño o profesiogramas como metodología para la valoración de candidatos/as a la promoción.
Personas destinatarias	Trabajadoras/es que puedan acceder a puestos de responsabilidad o mayor cualificación
Cronograma de implantación	Cada vez que haya una vacante en un puesto de responsabilidad o mayor cualificación al que puedan acceder trabajadores y trabajadoras de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	▪ Procedimiento de promoción redactado ▪ Nº y tipo de acciones para difundir el procedimiento de promoción realizadas entre la plantilla ▪ Número de puestos vacantes difundidos al personal para la promoción en el periodo de vigencia del plan. ▪ Nº de evaluaciones de desempeño o profesiogramas para la promoción realizadas a mujeres y a hombres anualmente ▪ Nº de hombres y de mujeres promocionadas en el periodo de vigencia del plan.

Medida 11	
Diseñar un documento donde se recoja información sobre los procesos de promoción en la empresa para futuros análisis con perspectiva de género.	
Metodología	En cada proceso de selección registrar cuantas personas por sexo han optado a la promoción, su edad, si tienen o no cargas familiares, antigüedad en la empresa y de que puesto a que puesto han sido promocionadas y dejarlo archivado para realizar un análisis anual con perspectiva de género de las promociones que se producen en la empresa.
Personas destinatarias	Trabajadoras/es que opten a ser promocionados/as en la empresa.
Cronograma de implantación	Cada vez que haya un proceso de promoció.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de	▪ Nº de registros de promoción redactados.

seguimiento	▪ Nº de registros de promoción analizados con perspectiva de género anualmente.

Medida 12	
Proporcionar acceso a vacantes internas a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de una medida de conciliación, permiso de maternidad/paternidad/lactancia y excedencia por motivos familiares.	
Metodología	Garantizar la no discriminación en la promoción y ascensos. Garantizar que la información llega a toda la plantilla de Temps independientemente de la posible suspensión de contrato temporal que pueda estar disfrutando la persona trabajadora.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de información enviada a las personas que se encuentren de excedencias o bajas.

Medida 13	
La cobertura de las vacantes se realizará a través promoción interna al menos en un 70%, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	
Metodología	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos. Garantizar y cubrir las promociones internas valorando el talento dentro de la organización, acudiendo a selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)

Indicadores de seguimiento	▪ Registro realizado

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

Área de actuación: Conciliación de la vida laboral y personal.
Objetivos
▪ Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal. ▪ Aumentar las oportunidades de hombres y mujeres de la empresa para conciliar su vida personal, familiar y laboral. ▪ Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.

Medida 14	
Realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación del personal y desarrollar un plan de conciliación que incluya al menos algunas de las medidas propuestas por el personal.	
Metodología	Realizar una encuesta donde se recabe la opinión, necesidades y propuestas de la plantilla respecto a las medidas de conciliación actualmente implantadas y las mejoras posibles. Incluir preguntas para identificar el sexo del encuestado/a. Solicitar sugerencias de mejora, así como propuestas de nuevas medidas, en relación a cuatro tipologías de las mismas y un abanico de posibles medidas: Medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas…); Medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día...); Mejoras en las condiciones de los permisos legales retribuidos vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y a permisos atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad..); Mejoras en las condiciones de los permisos no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (ampliación de la edad del menor que da lugar al derecho de reducción de jornada, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior…) Implementar al menos dos de las medidas propuestas con mayor frecuencia por la plantilla en un nuevo plan de conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS.

Cronograma de implantación	Cada tres años (el primero, seis meses después de la fecha de inicio del plan)
Responsable	Departamento de recursos humanos. Material de oficina
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en el estudio-encuesta ▪ Principales necesidades expresadas por la plantilla en materia de conciliación ▪ Nº de cada tipología de medidas propuestas. ▪ Nº y tipología de medidas nuevas implementadas en el plan de conciliación.

Medida 15	
Se valorará la posibilidad de poder implementar teletrabajar a todo el personal de oficina y garantía de cumplimiento del derecho a la desconexión digital para las personas que se acojan a la medida.	
Metodología	Se valorará la opción del teletrabajo a todo el personal que ejerce sus tareas en oficina.
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de TEMPS que desempeñan sus funciones en oficina.
Cronograma de implantación	Junio de 2023
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos humanos Equipos que los trabajadores y trabajadoras puedan llevarse a sus casas.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de trabajadores y trabajadoras en situación de acogerse a los dos días semanales de teletrabajo. ▪ Nº de trabajadores y trabajadoras que se acogen al mismo.

Medida 16

Realización de acciones de sensibilización, formación y orientación, dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos establecidos en materia de conciliación de las personas trabajadoras y fomento de la participación masculina en estas acciones como forma de promocionar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidados.	
Metodología	Estas acciones pueden desarrollarse en distintos formatos: desde acciones formativas de corta duración; con cartelería o vídeos donde se expliquen los permisos y la política de conciliación; con folletos o newsletters donde se resuman las medidas disponibles; o con horarios específicos de consulta en el departamento de Recursos humanos para orientar, informar o/y negociar medidas. Especial importancia en estos espacios o tiempos dedicados a la formación y sensibilización en conciliación deben tener el fomento del uso de medidas y permisos por parte de los trabajadores de la empresa, (desde el permiso de nacimiento y lactancia, reducciones de jornada o permisos para acompañar a hijos/as o dependientes al médico) de manera que se favorezca la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidado, lo que resultará ventajoso a medio plazo para la empresa al disponer de una plantilla menos cansada y más motivada.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS
Cronograma de implantación	Desde la fecha de aprobación del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Recursos humanos Material de oficina
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de medidas de información y sensibilización puestas en marcha durante el periodo de vigencia del plan. ▪ Nº de personas participantes desagregadas por género. ▪ Nº de hombres y mujeres que se acogen a medidas de conciliación cada año de vigencia del plan.

Medida 17	
Realizar estudio sobre el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	
Metodología	Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Se realizará estudio de las medidas más allá de las recogidas en convenio a fín de identificar la necesidad de ampliación de los permisos de conciliación en los siguientes supuestos: Para hacer frente a necesidades educativas (tutorías, graduaciones…)

	Otros a determinar
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Temps
Cronograma de implantación	Diciembre de 2023
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Espacio Intranet
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de estudios realizados.

Medida 18	
Garantizar el seguimiento centralizado del uso de las medidas de conciliación mediante el registro de todas las medidas de conciliación solicitadas por la plantilla	
Metodología	Fomentar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Se realizará un seguimiento del uso de las medidas de conciliación registrando todas las medidas de conciliación que han sido solicitadas por la plantilla para su posterior análisis anual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Temps
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de registro de solicitudes de medidas de conciliación. ▪ Nº de informes sobre el registro de las medidas de conciliación

Medida 19
Facilitar la adaptación de jornada en base a lo establecido en artículo 34.8 E.T. mediante la negociación de acuerdo marco para su gestión

Metodología	Negociación en base al artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores sobre la adaptación de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de Temps.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Temps
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de registro de peticiones de adaptación de jornadas ▪ Nº de peticiones aceptadas.

6.3.7. Auditoría salarial

Área de actuación: Valoración de los puestos de trabajo y retribuciones
Objetivos
▪ Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa.

Medida 20	
Realizar el Registro Retributivo Anual según el Real Decreto 902	
Metodología	- Realizar el Registro Retributivo anualmente en el primer trimestre de cada caño, según dispone el Real Decreto Ley 902, donde aparezcan los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla

Cronograma de implantación	Anualmente en el primer trimestre
Responsable	Departamento de recursos humanos.
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	▪ Registros retributivos anuales realizados. ▪ Número de comunicaciones a la RLT.

Medida 21	
Corrección de las brechas salariales identificadas en el análisis retributivo realizado por puestos en los complementos que no dependen de objetivos personales.	
Metodología	Corregir las brechas identificadas entre las remuneraciones de mujeres y hombres con el mismo puesto en aquellos complementos que no dependan de objetivos personales, igualando sus remuneraciones. Se trata de los puestos de: - **Comerciales**, que tiene una brecha del 75%. - **Consultor/a de RRHH**, que tiene una brecha del 27%. - **Técnico/a selección/gestión,** que tiene una brecha del 11%. - **Auxiliar administrativo,** que tiene una brecha del 9%.
Personas destinatarias	Personas de los puestos mencionados
Cronograma de implantación	Enero de 2023 a enero de 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos. Presupuesto a incrementar como resultado de la igualación de salarios.
Indicadores de seguimiento	- Registro retributivo de 2023 - Salarios de los puestos mencionadas a partir de 2023 y hasta el final del periodo de ejecución del plan.

6.3.8. Políticas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos
▪ Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Medida 22	
Poner en marcha acciones de difusión en las que se explique el nuevo Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	
Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el nuevo protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de género, para que todo el personal de la organización conozca la existencia del documento, que regula las actuaciones a desarrollar en caso de que alguna persona de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, segundo semestre de 2022.
Responsable	Comisión de Seguimiento del plan, Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos Material de oficina Presupuesto para realizar la formación
Indicadores de seguimiento	▪ Número de comunicaciones realizadas sobre el Protocolo de Acoso. ▪ Número de mujeres y hombres destinatarios de dichas comunicaciones. ▪ Nº de personas que han asistido a las actividades de sensibilización desagregadas por sexo.

Medida 23
Poner en marcha acciones de formación a mandos intermedios y/o líderes de equipo en las que se explique el Protocolo de Acoso, así como los procedimientos y garantías que aparecen en dicho protocolo de la empresa para que sepan cómo gestionar una situación de acoso en su departamento.

Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o moral y el acoso por razón de género especialmente dirigidas a trabajadores y trabajadoras con responsabilidad sobre otros/as, para que conozcan con detalle cual es el procedimiento a seguir en caso de denuncia.
Personas destinatarias	Responsables con personal a cargo y mandos intermedios
Cronograma de implantación	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, segundo semestre de 2022
Responsable	Comisión de Seguimiento, Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos Material de oficina. Presupuesto para realizar la formación:
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de personas que han asistido a las actividades de sensibilización desagregadas por sexo respecto del cómputo total de responsables susceptibles de asistir a la formación.

Medida 24	
Informar a la comisión de seguimiento, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad	
Metodología	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual. transparencia en los procesos de actuación en esta materia y actuación de carácter urgente. Convocar a la comisión de seguimiento para celebrar reuniones anuales que aborden todos los procesos al respecto.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Comisión de Seguimiento

Indicadores de seguimiento	▪ Informe registrable anual

6.3.9. Evaluación de Riesgos y salud laboral

Área de actuación: Salud laboral	
Objetivos	
▪ Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, introduciendo la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras del Temps.	
Medida 25	
Poner en marcha un protocolo de actuación ante los casos de violencia de género que puedan afectar a trabajadoras de la empresa y difusión del mismo a toda la plantilla.	
Metodología	Difundir los derechos laborales (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, suspensión y extinción del contrato, ausencias o impuntualidad justificadas, nulidad del despido) y sociales (jubilación anticipada, desempleo, cotización), así como las ayudas económicas o de otro tipo existentes en el territorio para las víctimas de violencia de género a través de documentos informativos o acciones de sensibilización. El protocolo también contemplará medidas de protección para la trabajadora víctima de violencia, medidas de apoyo médico y asistencia social y legal, medidas en el caso de violencia de género en el ámbito laboral y medidas para la protección de la dignidad e identidad de la víctima. Crear y publicar en el centro de trabajo listados con información básica sobre los recursos de información, atención jurídica, psicológica y de emergencia dirigida a las víctimas de violencia de género, recogidas en el Protocolo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS.
Cronograma de implantación	Enero de 2023
Responsable	Departamento de RRHH, Comisión de Salud y Seguridad
Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de Igualdad y RRHH). Material de oficina.
Indicadores de	▪ Protocolo creado

seguimiento	▪ Número de canales de difusión del protocolo empleados. ▪ Número de acciones de información y difusión del protocolo desarrolladas. ▪ Número de personas desagregadas por sexo que han recibido la información.

Medida 26	
Revisión con perspectiva de género del plan de prevención de riesgos laborales	
Metodología	Creación de un grupo de trabajo en el seno del departamento de PRL con la participación de delegados/as de prevención cuando los hubiese, para el análisis del plan de prevención de riesgos con perspectiva de género, es decir, revisando los riesgos asociados a la división sexual del trabajo y la doble jornada que soportan muchas mujeres y teniendo en cuenta otras características del empleo femenino como la mayor exposición de las trabajadoras a la precariedad laboral. El trabajo se apoyará en materiales existentes, como la "Herramienta de apoyo nº 10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género" del Instituto de las Mujeres, "Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales", de ISTAS-CCOO o el manual "Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales" del Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laborales. También se podrá contratar a una persona experta en la materia para que guíe las sesiones. Además, se dejarán recogidos los accidentes laborales y las enfermedades laborales que pertenecen a la plantilla de estructura de manera diferenciada de la plantilla de puesta a disposición. Una vez acabado el trabajo de incorporación de la perspectiva de género, se difundirán entre la plantilla usando medios electrónicos o los que se consideren, así como a través de la labor de la RLT.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS
Cronograma de implantación	Enero de 2024
Responsable	Departamento de PRL
Recursos asociados	Recursos humanos Contratación de persona experta para guiar las sesiones de trabajo.
Indicadores de seguimiento	▪ Modificaciones incluidas en el plan de prevención de riesgos laborales ▪ Computo de accidentes laborales y enfermedades profesionales separadas por plantilla de puesta a disposición y plantilla de estructura.

Medida 27	
Realizar formación desde la óptica de la igualdad para las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud de la empresa	
Metodología	Realizar formación en perspectiva de género en la salud y, especialmente, en salud laboral, destinado al Comité de Seguridad y Salud de la empresa
Personas destinatarias	Comité de Seguridad y Salud
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2023
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto de la formación
Indicadores de seguimiento	▪ Tipo de canales utilizado para la difusión de la formación ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que asistan a los cursos ▪ Nº de personas o porcentaje de participación en los cursos desagregado por sexo.

Medida 28	
Realizar un protocolo de riesgos por embarazo y lactancia y difundir el mismo a la plantilla	
Metodología	Incluir la perspectiva de género en la política de salud laboral elaborando de un protocolo completo que atienda a las recomendaciones técnicas de prl en esta temática.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la empresa.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2023
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	▪ Protocolo realizado

6.3.10. Comunicación y Lenguaje inclusivo y no sexista

Área de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista
Objetivos
▪ Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

Medida 29	
Revisar y actualizar con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas todos los canales de comunicación de la empresa y los mensajes que envía a nivel interno y externo.	
Metodología	Revisar, semestralmente, las imágenes y comunicación visual externa, y verificar que no existan comunicaciones que solo representen a un sexo y/o que contengan estereotipos de género (página web, redes sociales, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…). Revisar, semestralmente, los principales documentos y plataformas de comunicación internos a fin de revisar el lenguaje (Portal del empleado, procedimientos de gestión de RRHH, Manual de bienvenida, código de conducta, plan de formación, etc.) Facilitar al personal clave que participa en las comunicaciones, el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de TEMPS
Cronograma de implantación	Anualmente desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de seguimiento, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ▪ Número y tipo de cambios realizados. ▪ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Medida 30	
Formación dirigida a todos/as los/las empleados/as de oficina, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.	
Metodología	Llevar a cabo curso de sensibilización sobre lenguaje inclusivo
Personas destinatarias	Todos/as los/las empleados/as del área de oficina.

Cronograma de implantación	Primer semestre 2024
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos Presupuesto para la formación:
Indicadores de seguimiento	▪ Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a los cursos de formación ▪ Número de cursos que se han ofertado. ▪ Método de difusión de los cursos. ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que han realizado los cursos.

Medida 31	
Comunicación de la implantación del Plan de Igualdad a todo el personal de TEMPS	
Metodología	Llevar a cabo mediante sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa, la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad de TEMPS
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan, en seis meses
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Tipo de canales utilizados ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con el Plan de Igualdad a los dos años de su puesta en marcha (los resultados pueden incluirse en el informe de seguimiento o evaluación intermedia)

Medida 32	
Elaboración y comunicación de un informe anual sobre el Plan de Igualdad	
Metodología	Llevar a cabo un informe anual sobre la evolución de la ejecución y resultado de la implementación del Plan de Igualdad de la empresa para difundirlo a la plantilla.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Tipo de canales utilizados ▪ Nº de medidas implantadas. ▪ Nº de medidas evaluadas. ▪ Nº de personas que han recibido el informe desagregado por sexo.

Medida 33	
Abordar un compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que suponga incorporar transversalmente la perspectiva de género	
Metodología	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras, mediante una comunicación específica, del compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades en la igualdad de género. En la relación con terceros de TEMPS, la empresa contará con una política que garantice el mantenimiento y ejecución de su compromiso en este ámbito en la contratación con los mismos (proveeduría, etc.), asegurando que aquellos terceros con los que colabore también velan por la igualdad de oportunidades en su día a día.
Personas destinatarias	Empresas colaboradoras en Temps
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del Plan de Igualdad
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Tipo de empresas chequeadas con compromiso de igualdad ▪ Nº de documentos realizados

6.3.11. Violencia de Género

Medida 34	
Establecimiento de un protocolo de protección de víctimas contra la violencia machista.	
Metodología	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección, para ello se desarrollará un protocolo con diferentes fases de implementación con el contenido
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género de la empresa.
Cronograma de implantación	Primer semestre desde la firma del plan
Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	▪ Protocolo negociado y realizado

6.3.12. Condiciones Laborales

Medida 35	
Lanzar una encuesta bianual a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	
Metodología	Abordar un compromiso de la Organización con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que suponga incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de la empresa para conocer la percepción de toda la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la organización y, concretamente lo referente a: • Gestión de personal. • Necesidades Formativas. • Opinión y necesidades en cuanto a conciliación familiar, laboral y personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero y julio de cada año durante la vigencia del plan

Responsable	RRHH
Recursos asociados	RRHH
Indicadores de seguimiento	▪ Informe de resultados de la encuesta

6.4. Evaluación y Seguimiento

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas, para conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos, adaptándolo a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Por su parte, la evaluación visibilizará el impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la empresa y la plantilla, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

⇒ Controlar las acciones y/o medidas contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
⇒ Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
⇒ Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

SEGUIMIENTO

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad" que servirá de base para la evaluación.

EVALUACIÓN

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

⇒ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
⇒ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
⇒ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
⇒ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
⇒ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

⇒ El grado de consecución de los resultados esperados.
⇒ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
⇒ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
⇒ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
⇒ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

	Ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Año 1												
Año 2												
Año 3												
Año 4												

	Reuniones de seguimiento		Evaluación intermedia
	Evaluación final		

5.5.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El día 12 de mayo de 2021 se formó la Comisión de igualdad[2] de TEMPS, como órgano encargado del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

La Comisión de Igualdad ha sido parte activa del proceso de elaboración del Plan de igualdad, haciendo posible la aprobación de las medidas que se contemplan en el mismo, una vez registrado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de TEMPS, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

COMPOSICIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Parte empresarial	Representantes de las personas trabajadoras
Nombre y Apellidos	**1. Beatriz Armentia**	**1. Soraya Varas**

[2] Consultar el Anexo 2: "Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad de TEMPS.

	Saenz de Urturi	Maroto
	2.	**2.**
	3.	**3.**
	4.	**4.**

La Comisión de seguimiento y evaluación será siempre paritaria, formándose por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras a partes iguales, así como manteniendo una representación equilibrada de mujeres y hombres, se acogerán a los principios que rigen en el acta de reglamento de dicha comisión (Anexo I).

5.5.2. Procedimiento de modificación

Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

ANEXO 1.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

La comisión de seguimiento quedará constituida el día que se haga el registro del Plan y se reunirá de manera ordinaría, cada tres meses y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y podrán asistir, además, cuando el caso lo requiera, asesores/as de los sindicatos, así como de la empresa, debiéndose acreditar con anterioridad a cada reunión la razón de asistencia.

Tanto la parte empresarial, como la RLT podrá realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué personas asumirán el cargo.

El/la responsable de Igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisar los indicadores anuales como consecuencia de la evolución de estos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En casa una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de estos con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Analizar la puesta en práctica de las medidas adaptadas en materia de trato y oportunidades, para su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objeticos previstos, si se considera pertinente.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promocioón…) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los/las trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los/las trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas y resolviéndolas en el menor plazo posible.
- Mantener, junto con la empresa, una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/las trabajadores/as.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN:

- La comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria casa seis meses y extraordinaria, a instancia de cualquiera de las partes.
- La convocatoria deberá siempre contender el orden del día fijado, así como la fecha, hora lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación con derecho a voto.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento de funcionamiento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes con derecho a voto de la Comisión.

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se acudirá a la autoridad de mediación competente.

MADRID 01 DE ENERO DE 2023

52873569L AMAYA ALVAREZ (A: B01130186)

Firmado digitalmente por 52873569L AMAYA ALVAREZ (A: B01130186)
Fecha: 2026.03.11 09:10:36 +01'00'