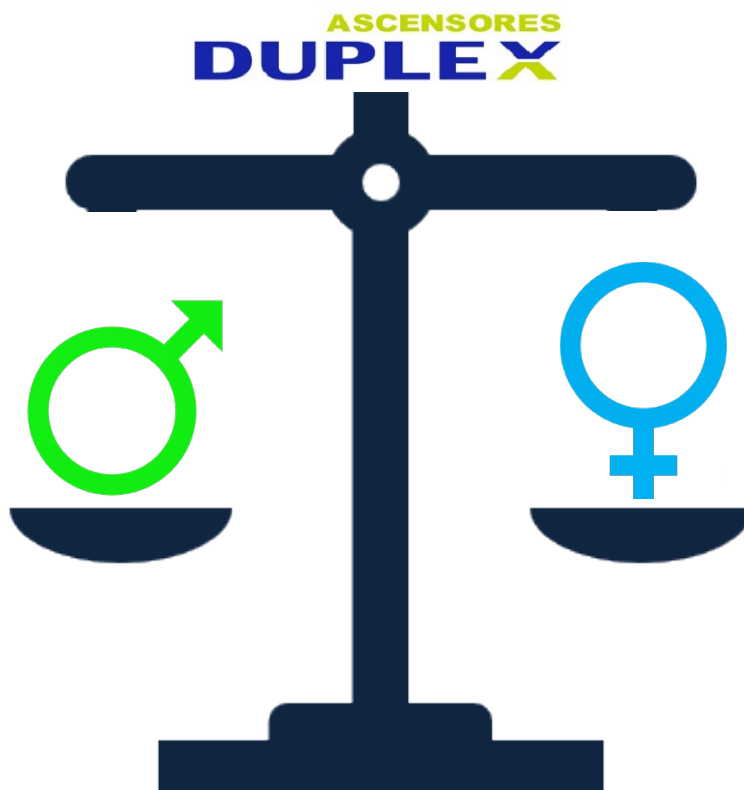


PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION, S.L.U



1. Introducción	3
2. Determinación de las partes que lo conciertan	3
3. Ámbito personal, territorial y temporal.	5
3.1. Qué es un Plan de Igualdad.	7
3.2. Objetivo del Plan de Igualdad.	7
3.3. Ámbito de aplicación.....	8
3.4. Marco legal.....	8
3.5. Descripción del sector de los ascensores/elevadores.	10
4. Definición de conceptos.	10
5. Metodología para la elaboración del plan de igualdad.....	14
5.1. Diagnóstico de la situación de DUPLEX.....	15
5.2. Conclusiones tras el análisis de datos.....	46
6. Resultados de la auditoría retributiva.	48
7. Programa de actuación.	59
7.1. Objetivos generales.	59
7.2. Objetivos específicos (Fichas de actuación).	60
8. Aprobación del Plan de igualdad.....	73
9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas. ..	73
10. Seguimiento y evaluación del Plan.	73
10.1. Creación, composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.....	75
10.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento	76
10.3. Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento.	76
10.4. Atribuciones específicas.....	77
10.5. Funcionamiento de comisión de seguimiento.	79
11. Vigencia del Plan.....	80
12. Procedimiento de modificación.....	81
13. Procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo	82

1. Introducción

DUPLEX ELEVACION S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de DUPLEX ELEVACIÓN S.L.U. tiene como finalidad cumplir con la normativa existente en esa materia.

Ante la actualización de la legislación vigente en materia de igualdad, es preciso realizar una nueva versión de Plan de Igualdad de DUPLEX ELEVACIÓN S.L.U., y así para poder cumplir con los requisitos exigidos por la normativa.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad de DUPLEX ELEVACIÓN S.L.U. son:

- Dirección.
- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora está formada por las siguientes personas:

Por la representación de los trabajadores:

Integrante: Ramón Álvarez Alonso

Cargo: Técnico de montaje.

Integrante: Jesús Burgos Jiménez

Cargo: Supervisor técnico.

Integrante: Romualdo Oliver Prieto

Cargo: Supervisor técnico.

Integrante: Noah Ceveira Vázquez

Cargo: Representante sindical CC.OO.

Integrante: Ester Chaves Alonso

Cargo: Representante sindical UGT.

Por la representación de la empresa:

Integrante: Beatriz Paz Cortés

Cargo: Técnico Calidad y Sostenibilidad – Ingeniero.

Integrante: Montaña Mateos Cantos

Cargo: Directora de Administración y Sistemas de Información.

Integrante: Pilar Beltrán Gómez

Cargo: Directora de Recursos Humanos.

Integrante: Guillermo Nieto Blanco

Cargo: Director de Prevención, Calidad y Sostenibilidad.

Integrante: Fernando Tobar Mateo

Cargo: Director General.

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

DUPLEX ELEVACION S.L.U. es una empresa que basa su actividad en el mantenimiento, instalación, y/o modificación de ascensores, plataformas, salvaescaleras, puertas de garaje y escaleras mecánicas. Para realizar esta actividad cuenta con delegaciones situadas en la mayoría de las provincias españolas.

Razón Social: DUPLEX ELEVACIÓN S.L.U.

Dirección social: C/ Brescia 19

Localidad: Madrid 28028



Provincia: Madrid

E-mail: duplex@duplexelevacion.es

Web: <http://www.duplexelevacion.com>

Nacida en 1976, DUPLEX ELEVACIÓN S.L.U. (a partir de ahora DUPLEX), es una empresa que comenzó con un pequeño taller y que **durante estos años, ha mantenido un crecimiento constante y sostenido gracias a su permanente apuesta por la innovación en sus procedimientos de trabajo.**

El Plan de Igualdad resulta de aplicación en todo el territorio nacional dónde DUPLEX presta sus servicios.

En el ámbito temporal, el periodo de vigencia del plan de igualdad de DUPLEX es de 12 de junio de 2023 a 12 de junio de 2027.

DUPLEX mantiene el firme y orgulloso propósito de ser una marca cercana y comprometida con las personas, y de continuar creciendo con la reinversión de los beneficios obtenidos.

Nuestro compromiso es el trabajo bien hecho y la satisfacción del cliente, con la máxima responsabilidad hacia la sociedad en la que convivimos y el medio ambiente que compartimos, utilizando las tecnologías apropiadas para obtener una mayor rentabilidad y aprovechamiento de los recursos utilizados, cumpliendo con los valores éticos y la legislación vigente, **rigiéndose bajo los máximos estándares de Seguridad y Prevención de riesgos que nos permiten el desarrollo de actividades seguras y fiables.**

Los principales valores que impulsan a la organización son:

- **CONFIANZA:** Nuestra forma de entender la relación con las personas se sustenta en la confianza ganada en el trabajo bien hecho.
- **COMPROMISO:** Las personas siempre primero.
- **ORGULLO DE PERTENENCIA:** Nos gusta lo que hacemos y nos sentimos orgullosos de nuestra empresa.

- **HONESTIDAD:** Como legado y como guía. Es esencial para nosotros.
- **EXCELENCIA:** En el producto, servicio y gestión de todos los recursos buscando la mejor de las opciones para todos nuestros grupos de interés.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Proyecto compartido. Juntos llegamos más alto y más lejos.

DUPLEX ha experimentado un continuo crecimiento principalmente debido a su aumento de presencia territorial, así como a la incorporación de mejoras tecnológicas que la incluyen dentro las principales empresas del sector. La absorción de otras empresas más pequeñas ha hecho que se incremente, principalmente la cartera de contratos de mantenimiento.

3.1. Qué es un Plan de Igualdad.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe un **Plan de Igualdad** como un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3.2. Objetivo del Plan de Igualdad.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es servir como referencia para la implantación de un Plan de Igualdad en DUPLEX, según establece el artículo 45 de la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, donde indica que, 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. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de DUPLEX al ser un elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión y de mejora de la eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la empresa.

La política de igualdad debe convertirse en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorpora una gestión del capital humano de la empresa que garantiza, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

3.3. Ámbito de aplicación.

El presente documento es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa DUPLEX adscritos a cualquiera de sus centros de trabajo.

3.4. Marco legal.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido por diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **“Tratado de Ámsterdam” de 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objeto transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978**, proclama en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. De igual modo, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos, de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)**. Concretamente el artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores según lo que establezca la legislación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 obliga a llevar a cabo un Plan de Igualdad en los siguientes tipos de empresa:

- Las de más 250 personas en plantilla.
- Las obligadas por convenio colectivo.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Por decisión empresarial o de imagen.

Esta normativa se ha visto modificada por el **Real Decreto – Ley 6/2019**, de 1 de marzo, cuyo objetivo es que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deber ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se ha visto modificado por el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, desarrollando el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007.

El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuya entrada en vigor se difiere al 14 de abril de 2021, desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el Real Decreto – Ley 6/2019), concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

3.5. Descripción del sector de los ascensores/elevadores.

El sector del mantenimiento, instalación, y/o modificación de ascensores/elevadores ha sufrido un notable aumento en las tres últimas décadas.

El creciente auge de las ciudades, la necesidad de realizar construcciones cada vez más altas, unido a la mejora de las comodidades de acceso, la igualdad de derechos para las personas de movilidad reducida, así como la incorporación de elementos de comodidad, seguridad o certificaciones por parte de entidades externas, ha hecho que este sector haya crecido notablemente en los últimos tiempos, produciéndose una demanda alta de personal cualificado, que en algunas categorías profesionales, está claramente polarizado.

Las titulaciones de formación exigidas para ejercer en categorías profesionales como oficiales o técnicos, actualmente son cursadas, por hombres, en entidades de formación (Institutos de Formación Profesional, Centros de Formación, etc.), lo que da lugar que, esos mismos porcentajes se reproduzcan en las plantillas de todas las empresas dedicadas a la instalación, mantenimiento y modificación de ascensores y otros aparatos elevadores.

4. Definición de conceptos.

Como guía de desarrollo del presente Plan de Igualdad, se han adoptado las siguientes definiciones, que se encuentran recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Real Decreto 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo.

✓ **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre (Art.3).**

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.

✓ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. (Art.5).**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

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 o indirecta (Art.6).**

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios que alcanzan dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art.7).**

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 efecto intimidatorio, degradante y 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.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación de razón de sexo.

✓ **Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8).**

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

✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10).**

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).**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas jurídicas privadas o públicas, podrán adoptar medidas específicas a 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.

✓ **Promoción de la igual en la negociación colectiva (Art.43)**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso a 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.

✓ **Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art.44).**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todos los trabajadores y trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Por último, derivado de la modificación del LOIEMH por el Real Decreto – Ley 6/2019, se incluye la siguiente definición que aparece en el Estatuto de los Trabajadores:

✓ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Art. 28 ET)**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier 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 en condiciones de aquella.

5. Metodología para la elaboración del plan de igualdad.

La metodología de trabajo empleada para la implantación del presente Plan de Igualdad en DUPLEX, se ha basado en lo establecido en el “*Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa*” editado por la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales, y “*La Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*” elaborado por el Ministerio de Igualdad, estableciendo los siguientes procesos que aparecen a continuación:



El Plan de igualdad responde a las siguientes características:

- **Colectivo-Integral:** debe incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **Dinámico:** se pretende que sea progresivo y esté sometido a posibles cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real), se debe conseguir por el cumplimiento de objetivos sistemáticos establecidos.
- **Flexible:** se ha elaborado a medida y en función de las necesidades y posibilidades reales de DUPLEX.
- **Temporal:** terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres de la empresa.

5.1. Diagnóstico de la situación de DUPLEX.

La fase de diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida de la empresa en materia de:

- 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.

Toda esta la información, análisis y resultados obtenidos, se ha recogido en el siguiente informe, el cual ha servido para la elaboración de los objetivos generales y específicos del presente Plan de Igualdad.

FASE DE DIAGNÓSTICO



INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Este documento es la recopilación de un conjunto de indicadores que tienen como objetivo mostrar la realidad de DUPLEX con la perspectiva de género, es decir, analizar cuáles son las relaciones de género que se dan en el marco de las relaciones laborales que se incluyen en esta compañía.

El objeto de este documento es facilitar a los miembros de la Comisión Negociadora para la Igualdad la información necesaria que permita tener un diagnóstico de la situación de DUPLEX en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, obteniendo una radiografía que facilite elaborar posteriormente el Plan de Igualdad acorde a las necesidades y realidades que en esta materia vive DUPLEX y el personal a su servicio, y que introduzca la perspectiva de género en sus actuaciones.

Metodología y herramientas utilizadas	Para realizar el diagnóstico se han utilizado técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la colaboración de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.
Periodo de referencia de los datos analizados	Año 2020
Fecha de recogida de la información	31/12/2020
Fecha de realización del diagnóstico	Octubre 2021

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social	Duplex Elevación S.L.U.
NIF	B82839366
Domicilio Social	C/ Brescia, 19 28028 Madrid
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	1976
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	
CNAE	2822
Descripción de actividad	MANTENIMIENTO E INSTALACIÓN DE APARATOS ELEVADORES
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	17 CENTROS DE TRABAJO REPARTIDOS POR TODA ESPAÑA

El sector de la Instalación y mantenimiento de aparatos elevadores es un sector tradicionalmente masculinizado, ya que hoy en día, es muy difícil encontrar mujeres que ejerzan funciones en el área técnica.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

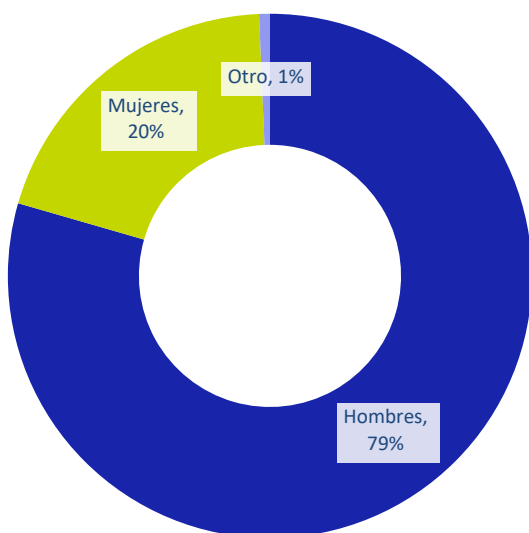
Este diagnóstico es el resultado de una recopilación y un análisis de datos cuantitativos y cualitativos facilitados por el departamento de RRHH de la empresa y por medio de varias técnicas de extracción y recogida siendo necesaria la implicación y colaboración de todas las personas que forman parte de la organización, a todos los niveles. Estas fuentes y técnicas se detallan a continuación:

Encuesta

La Comisión de Igualdad decidió la elaboración de una encuesta que permitiera conocer el grado de percepción y la posición de las trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La participación de las personas trabajadoras en la encuesta ha alcanzado el 49% de la plantilla, con un total de 151 respuestas. Dicha participación evidencia que no existe una expectativa real para la elaboración e implementación del futuro Plan de Igualdad, especialmente en el colectivo de Operarios.

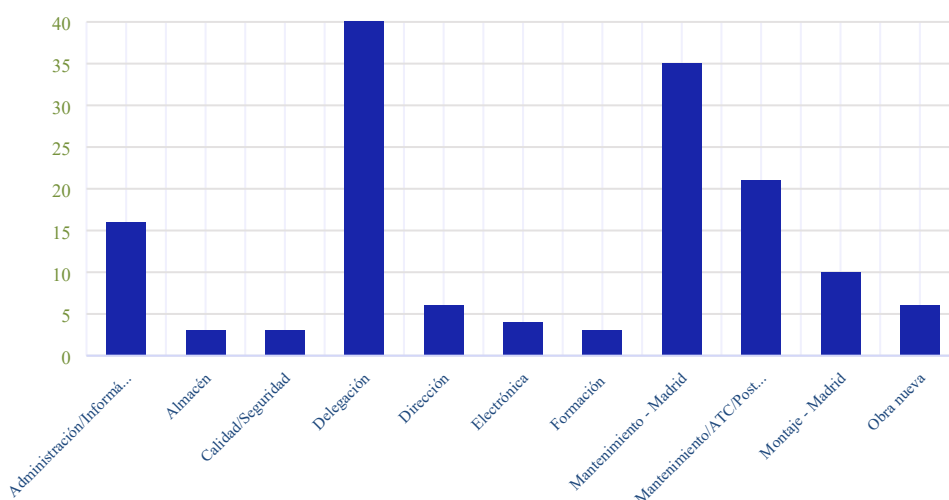
Participantes encuesta por sexo



75% de mujeres de la plantilla han respondido a la encuesta.

46% de hombres de la plantilla han respondido a la encuesta

Las personas que han contestado la encuesta pertenecen a los siguientes departamentos:



Para una mayor comprensión cabe tener en cuenta las siguientes leyendas:

1: No lo sé 2: Nada. 3: Poco. 4: Bastante. 5: Mucho.

Análisis de datos internos de carácter cuantitativo y cualitativo

Con respecto a las cuestiones relacionadas con las cifras del personal que forma parte de DUPLEX, se ha solicitado una serie de datos de carácter numérico que se han tratado para detectar la existencia o inexistencia de sesgos en el acceso a determinadas categorías o departamentos, y para desarrollar el análisis pertinente en materia de derechos laborales, en el caso del personal propio de DUPLEX. Así mismo, también se han solicitado datos cualitativos de la situación de la empresa, a confeccionar por la Dirección.

Dada la diversidad de la información obtenida se ha optado por una metodología de trabajo en la que se han definido áreas de estudio, unificando en cada uno de ellos la información relacionada a través de los datos cuantitativos de la plantilla y los datos cualitativos. En estos apartados se analizan los datos desagregados por sexo, apoyando dicho análisis en gráficos y/o tablas, y en base a ello se alcanzan conclusiones.

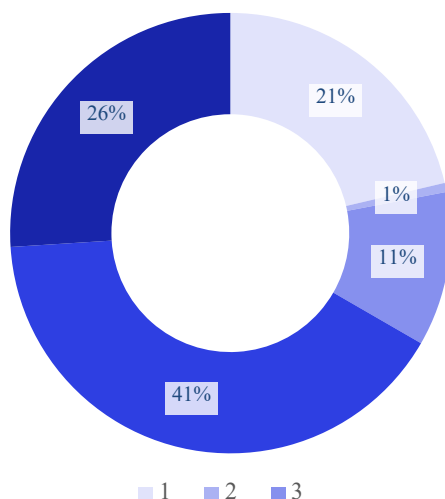
A continuación, se detalla el diagnóstico de cada Área de estudio y para la correcta valoración de las mismas se han anexo las gráficas de las respuestas de la plantilla.

ÁREAS DE ESTUDIO

- 1. Área de Gestión organizativa igualitaria.**
- 2. Área de acceso al empleo, selección y contratación.**
- 3. Área de condiciones de trabajo (incluida Auditoría retributiva)**
- 4. Área de promoción o desarrollo profesional.**
- 5. Área de formación.**
- 6. Área de conciliación y/o corresponsabilidad.**
- 7. Área de retribuciones.**
- 8. Área de comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista.**
- 9. Área de prevención de riesgos laborales y salud.**
- 10. Área de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

A la primera pregunta planteada en la encuesta sobre si la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad, el 21% opina “no lo sé” mientras que un 67% cree que la dirección está altamente concienciada sobre esta materia.

1. ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad?



1. AREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA.

En la parte cualitativa vemos como DUPLEX, fomenta en varios aspectos la igualdad entre mujeres y hombres.

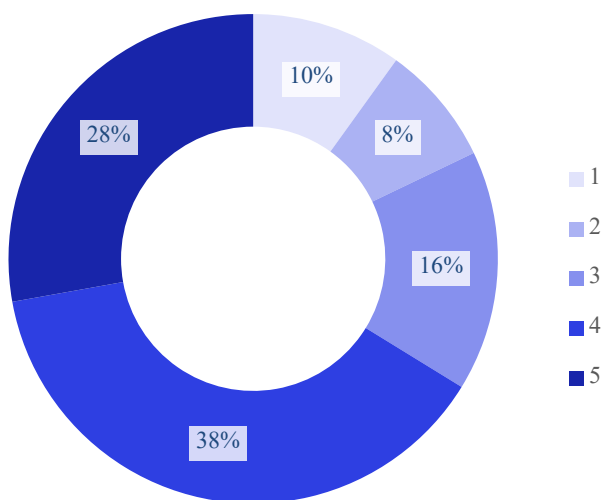
Actualmente la Empresa no dispone de sistemas de participación del personal en proyectos que tengan como objetivo trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero se seguirá incidiendo en este ámbito con la finalidad de mejorarlo y asegurar dicha igualdad siendo aconsejable el desarrollo de documentación corporativa en tal sentido.

DUPLEX vela por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en tanto en cuanto insiste en que trata con personas trabajadoras (independientemente de su sexo). No obstante, por las respuestas de las personas que forman parte de la Empresa, es necesario reforzar este sentimiento con la creación y desarrollo de un Plan de Igualdad.

Cabe destacar que, de las personas trabajadoras que han contestado la encuesta, el 66% considera que sí es necesario la realización del Plan de Igualdad mediante las respuestas de “bastante” y “mucho” por lo que su implantación será valorada de forma muy positiva.

Podemos ver que dentro del personal de Duplex, las mujeres consideran más necesario el Plan de Igualdad, frente a la media de la opinión de los hombres. La media de las mujeres en esta pregunta es un 24% mayor.

2. ¿Consideras que es necesario un Plan de Igualdad?



GRUPO	MEDIA	
Hombres	3,47	24%
Mujeres	4,29	
Central	3,76	-10%
Delegación	3,4	
Oficina	3,74	-5%
Técnica	3,57	
Técnicos Madrid	3,62	-7%
Técnicos Delegaciones	3,36	

Representación legal de los trabajadores/as

En cuanto a la representación sindical, sólo existe en 3 centros de DUPLEX: Granada, Sevilla y Pontevedra. Esta representación está compuesta por 4 hombres.

En cuanto a la comisión negociadora, hay que manifestar que participan 3 mujeres y 2 hombres, por el lado de la representación de la empresa, y 3 hombres y 2 mujeres por el lado del trabajador. Se trata de una comisión paritaria: 5 mujeres (50%) y 5 hombres (50%).

2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Selección:

DUPLEX siempre intenta asegurar unos criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que la Empresa, aunque no tiene un protocolo por escrito, sigue unos criterios de selección no discriminatorios valorando las capacidades personales y los requisitos del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la situación personal de cada persona.

En DUPLEX, la selección no se realiza a través de empresas externas, sino que los procesos de selección se gestionan directamente y de forma interna. En este proceso de selección participan los directores/responsables/supervisores del área en el que se requiere incorporar personal, que junto con el área de RRHH, definen el perfil de puesto a publicar.

La vacante se publica en web, en Infojobs y en redes sociales. Los CV que llegan por los diferentes canales son filtrados por el supervisor del puesto a cubrir en las diferentes delegaciones, salvo para los puestos del área Técnica de Madrid. En este caso, el primer análisis se realiza en el área

de Administración para facilitar al responsable los CV que cumplen un mínimo de requisitos (por ejemplo: certificado de mantenedor).

Para puestos de mayor nivel de responsabilidad: Responsables de Delegación y Directores la selección de candidatos se realiza conjuntamente por el Director General, el Director Comercial y la Directora de RRHH.

En todo caso, por el tipo de actividad cabe destacar que en el área técnica, no se recibe, para los diferentes procesos de selección, un número similar de candidaturas de hombres y mujeres (a día de hoy sólo se reciben candidaturas masculinas).

Contratación:

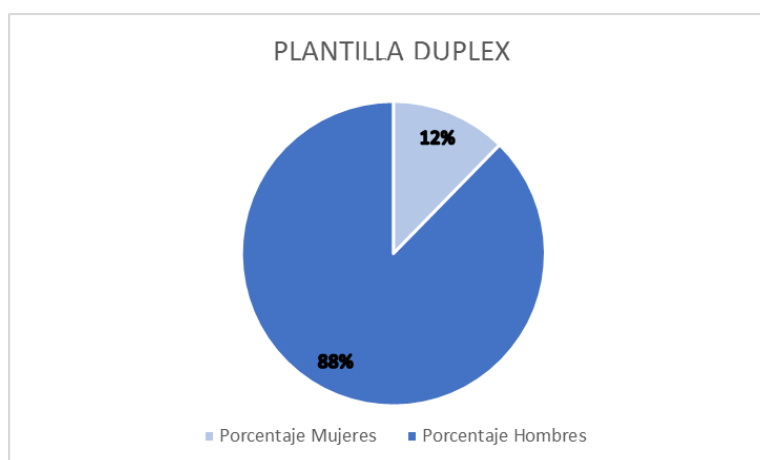
Duplex apuesta por una política de selección y contratación no discriminatoria, aunque, tal como se ha comentado anteriormente, en el área técnica prevalece la presencia masculina.

No hay contratación por ETT ni por subcontratas. Se formalizan contratos de prácticas para quienes cumplen los requisitos establecidos para ello, el resto de personal contratado tiene contrato indefinido.

2.1 Distribución de la plantilla por género

De acuerdo con la totalidad de los datos analizados, la plantilla de DUPLEX está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico, por **308 personas**, de las que 38 son mujeres (12%) y 270 hombres (88%).

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	38	12%	270	88%	308

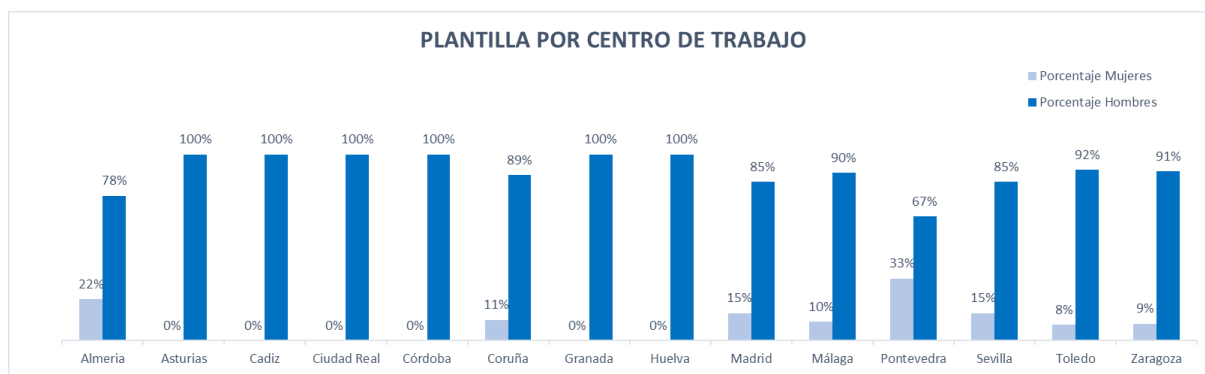


A continuación, pasamos a detallar la plantilla por centro de trabajo según documento aportado por la empresa (INFORMACIÓN CONTENIDO).

Delegación/ Centro	Mujeres	Hombres	Total	% DX MUJERES	% DX HOMBRES	% S/DELEGACION MUJERES	% S/DELEGACION HOMBRES
ALMERÍA	2	7	9	5%	3%	22%	78%
ASTURIAS	0	6	6	0%	2%	0%	100%
CÁDIZ	0	7	7	0%	3%	0%	100%
CIUDAD REAL	0	5	5	0%	2%	0%	100%
CÓRDOBA	0	4	4	0%	1%	0%	100%
CORUÑA	2	16	18	5%	6%	11%	89%
GRANADA	0	15	15	0%	6%	0%	100%
HUELVA	0	8	8	0%	3%	0%	100%
MADRID	24	139	163	63%	51%	15%	85%
MÁLAGA	1	9	10	3%	3%	10%	90%
PONTEVEDRA	2	4	6	5%	1%	33%	67%
SEVILLA	5	29	34	13%	11%	15%	85%
TOLEDO	1	11	12	3%	4%	8%	92%
ZARAGOZA	1	10	11	3%	4%	9%	91%
	38	270	308	100%	100%	12%	88%

De los datos analizamos, observamos que:

- La mayoría de la plantilla de mujeres y de hombres se concentra en el centro de Madrid, frente al resto de centros dónde el personal es de menor volumen.
- Los centros de Asturias, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Granada y Huelva no cuentan con mujeres.
- Todos los centros están masculinizados.



Conclusión

Los datos muestran que la composición de la plantilla está claramente desequilibrada a favor de los hombres. Esto es debido a que nuestro sector está masculinizado, y es por eso por lo que cuando abrimos un proceso de selección para el área técnica, no se reciben candidaturas de género femenino, por lo que no hay representación femenina en esa área en DUPLEX. Por ello, existe un desequilibrio entre % de mujeres y hombres en DUPLEX.

En cualquier caso, se debe persistir e incidir en procesos de sensibilización y acceso a la ocupación en perspectiva de género para intentar equilibrar la presencia de mujeres y hombres.

No obstante, como se ha comentado anteriormente, la mayor presencia del género masculino no es fruto de que DUPLEX no tenga en cuenta al género femenino en sus procesos de selección, sino que, en muchas ocasiones, cuando se abre un proceso de selección, DUPLEX únicamente recibe candidatos del género masculino para cubrir determinados puestos de trabajo.

2.2 Distribución de la plantilla por tipo de contrato

La plantilla de DUPLEX es estable por lo que respecta a la tipología de contratación y podemos ver que predomina la contratación indefinida frente a la temporal.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	2	33%	4	67%	6
Temporal a tiempo parcial	0	0%	3	100%	3
Indefinido a tiempo completo	34	12%	245	88%	279
Indefinido a tiempo parcial	2	67%	1	33%	3
Prácticas	0	0%	17	100%	17
TOTAL	38	12%	270	88%	308

Conclusión

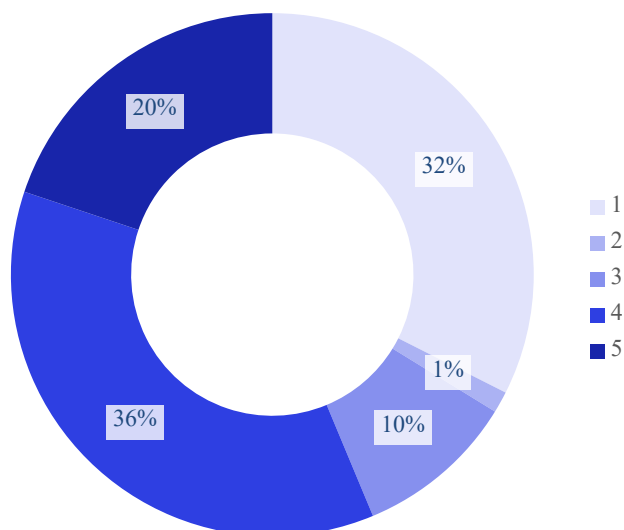
Si realizamos un análisis tomando en cuenta los resultados desagregados por sexos, un 89% de las mujeres contratadas mantienen un contrato indefinido mientras que los varones con contrato fijo son un 91%.

En cuanto a la jornada (a tiempo completo o parcial), la plantilla casi en su totalidad tiene contratos a tiempo completo. La parcialidad de la jornada afecta a hombres y mujeres por igual.

Si analizamos la respuesta a la pregunta lanzada en la encuesta: “Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al acceso a la ocupación”, un 56% considera que sí se tiene en cuenta de manera notable. El 33% indica “no lo sé”.

Llama la atención la diferencia de opinión entre personal de oficina y técnico, ya que la nota media que otorga el área técnica de la empresa es un 24% menor.

3. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la selección y contratación?



GRUPO	MEDIA	
Hombres	3,13	-8%
Mujeres	2,89	
Central	3,1	1%
Delegación	3,12	
Oficina	3,46	-24%
Técnica	2,64	
Técnicos Madrid	2,74	-5%
Técnicos Delegaciones	2,59	

3. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (INCLUIDA AUDITORÍA RETRIBUTIVA)

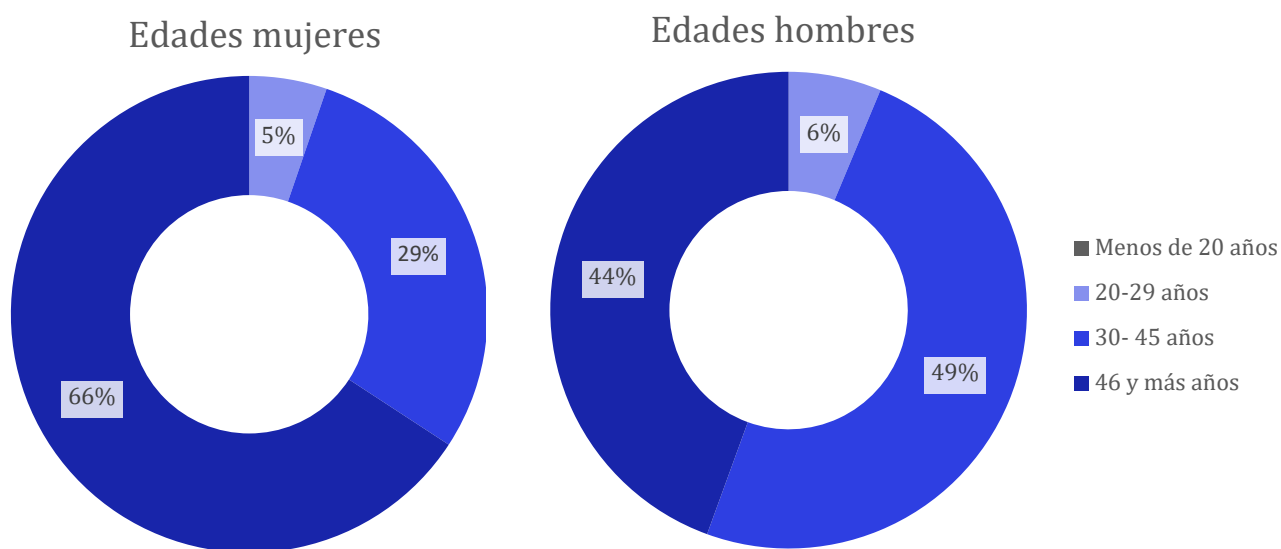
DUPLEX es una Empresa que a nivel de condiciones laborales no realiza distinciones entre mujeres y hombres. De todas formas, hay que supervisar y controlar elementos en los que se observan ciertas desigualdades, como la concentración de personas de un mismo sexo en determinados puestos de trabajo.

A continuación, se analizan los datos cuantitativos:

3.1.1. Distribución de la plantilla por edades:

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	2	11%	17	89%	19
30- 45 años	11	8%	133	92%	144
46 y más años	25	17%	120	83%	145
TOTAL	38	12%	270	88%	308

Mayoritariamente, la edad de las mujeres trabajadoras de DUPLEX se concentra en la franja mayor de 46 años. En cambio, predomina en el género masculino la franja comprendida entre 30 y 45 años.



Las conclusiones de estos

gráficos son:

- ✓ En la franja de edad menor de 20 años no hay trabajadoras ni trabajadores.
- ✓ En la franja de 20 a 29 años se observa que el porcentaje de mujeres es del 5% versus el 6% de hombres.
- ✓ En la franja de edad de 30 a 45 años se observa que el porcentaje de mujeres es del 29% versus el 49% de hombres.
- ✓ En la franja mayor de 46 años se observa que el porcentaje de mujeres es del 66% versus el 44% de hombres.

Al realizar los cálculos desagregados por sexo se observa un desequilibrio moderado en todas las franjas de edad salvo en la franja mayor de 46 años de edad, que el porcentaje de mujeres es significativamente mayor que el de los hombres.

Conclusión

En relación a las edades y en términos generales podemos concluir que los hombres de la plantilla son más jóvenes que las mujeres.

Este hecho puede ser positivo en cuanto a la futura incorporación de mujeres de edades más tempranas, dónde podrán desarrollarse profesionalmente y favorecer su posible promoción dentro de DUPLEX.

3.1.1. Distribución de la plantilla por horas de trabajo:

Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0%	3	100%	3
Entre 20 y 29 horas	2	50%	2	50%	4
Entre 30 y 39 horas	0	0%	0	0%	0
40 horas	36	12%	265	88%	301
TOTAL	38	12%	270	88%	308

Tal y como se muestra en las anteriores tablas, vemos que la plantilla de DUPLEX está contratada principalmente, independientemente del sexo, mediante contratos indefinidos a tiempo completo.

Paralelamente, observamos que hay 2 mujeres y 2 hombres que realizan una jornada entre 20 y 29 horas, y 3 hombres que realizan menos de 20 horas, por lo que existe conciliación y responsabilidades familiares en ambos sexos.

3.1.2. Distribución de la plantilla por antigüedad:

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	18%	9	82%	11
De 6 meses a 1 año	0	0%	9	100%	9
De 1 a 3 años	1	2%	49	98%	50
De 3 a 5 años	4	15%	22	85%	26
De 6 a 10 años	3	13%	20	87%	23
Más de 10 años	28	15%	161	85%	189
TOTAL	38	12%	270	88%	308

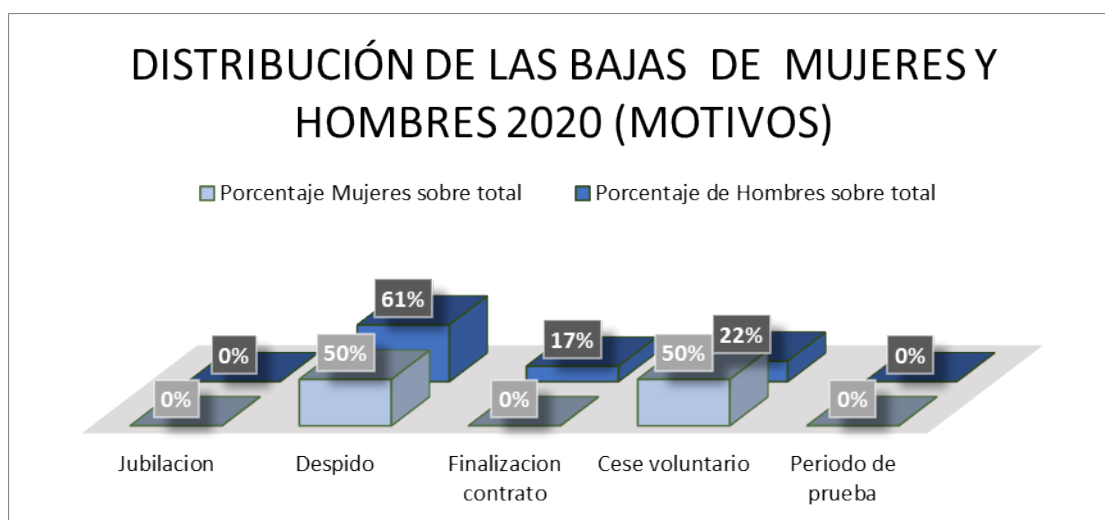
Cabe destacar, que el 61,4% de la plantilla, lleva más de 10 años en DUPLEX. Están en la media de la plantilla.

Al realizar un estudio desagregado por sexo, el 7,30% de las mujeres incorporadas lo han sido en los últimos 5 años frente al 92,70% de los hombres.

Conclusión

El departamento con mayor índice de rotación es el “área técnica” (mantenimiento/montaje), por lo que es donde recae la mayoría de las contrataciones a lo largo del año. Es por ello que el % de incorporación de los últimos 5 años sea mayor el del género masculino.

3.1.3. Bajas definitivas del último año:



Las bajas de la plantilla se dan en ambos sexos por despido y por cese voluntario. En hombres se destaca también por finalización de contrato.

BAJAS 2020	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	0	0%	0
Despido	1	8%	11	92%	12
Finalización del contrato	0	0%	3	100%	3
Cese voluntario	1	20%	4	80%	5
Periodo de prueba	0	0%	0	0%	0
TOTAL	2	11%	18	90%	20

En el caso de las Bajas definitivas, teniendo en cuenta que la plantilla está masculinizada en algunos departamentos, es lógico que pueda haber más bajas entre el colectivo de los varones. No hay ninguna baja relacionada con la edad. Sin embargo, se observa que hubo una baja de mujer como consecuencia de un despido, frente a 11 que fueron de hombres.

Desglosando los dos años anteriores, respecto a las incorporaciones y las bajas se observa que la tendencia fue que se contrataron mayoritariamente hombres y también cesaron más hombres que mujeres.

AÑO CONTRATACIÓN	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2018	3	6%	47	94%	50
2019	3	9%	31	91%	34
2020	2	10%	18	90%	20
TOTAL	8	8%	96	92%	104

BAJAS 2018	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	1	100%	1
Despido	1	16%	5	84%	6
Finalización del contrato	0	0%	5	100%	5
Cese voluntario	2	8%	22	92%	24
Periodo de prueba	0	0%	0	0%	0
TOTAL	3	8%	33	92%	36

BAJAS 2019	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	3	100%	3
Despido	1	16%	5	84%	6
Finalización del contrato	1	20%	4	80%	5
Cese voluntario	0	0%	12	100%	12
Periodo de prueba	1	33%	2	67%	3
TOTAL	3	10%	26	90%	29

Conclusión

Teniendo en cuenta que la plantilla de DUPLEX asciende a 308 personas, que en el año de estudio (2020) haya habido 20 bajas, da a entender que la empresa apuesta por una plantilla estable y existe poca rotación. En relación, con el total de bajas se produce un equilibrio moderado de las mismas entre ambos sexos, pero va linealmente relacionado con el total de incorporaciones.

No se ha mejorado la media de la plantilla debido a que en los puestos dónde se han requerido altas, no había candidatas mujeres.

3.1.1. Distribución de la plantilla por categorías profesionales:

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingeniero/a	8	15%	46	85%	54
2. Jefe Administración	8	80%	2	20%	10
3. Supervisor/a	1	13%	7	88%	8
4. Comercial	0	0%	7	100%	7
5. Encargados	1	6%	15	94%	16
6. Oficial 1º	0	0%	77	100%	77
7. Delineante	0	0%	2	100%	2
8. Oficial Administración	8	80%	2	20%	10
9. Oficial 2º	0	0%	68	100%	68
10. Auxiliar Administración	11	73%	4	27%	15
11. Oficial 3º	0	0%	39	100%	39
12. Ordenanza	1	50%	1	50%	2
TOTAL	38	12%	270	88%	308

Grupos de cotización	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1	1	9	10
Grupo 2	11	37	48
Grupo 3	6	12	18
Grupo 4	0	0	0
Grupo 5	8	21	29
Grupo 6	0	0	0
Grupo 7	12	7	19
Grupo 8	0	140	140
Grupo 9	0	44	44
TOTAL	38	270	308

Si analizamos los datos de las anteriores tablas, se puede apreciar que en DUPLEX, la representación entre hombres y mujeres no está equilibrada en algunas de las categorías.

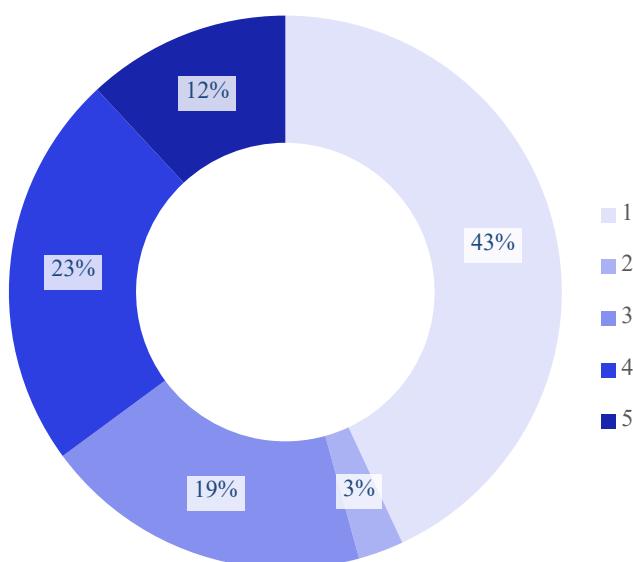
Conclusión

De las 12 categorías profesionales existentes en la empresa sólo 3 están feminizadas, 1 está equilibrada al 50% y las 8 restantes están masculinizadas. Las 3 categorías feminizadas se dan en las áreas de administración.

En este caso, el 43% ha manifestado que desconoce si se llevan a cabo acciones para fomentar la contratación de mujeres. El 35% de las personas consideran que Duplex sí fomenta la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas. Como resultados a tener en cuenta para mejorar, 4 personas (3%) han indicado “nada”.

La nota media de las mujeres en este aspecto es un 15% superior a la media de la opinión de los hombres. Podemos observar una diferencia importante entre la opinión del personal de oficina y del área técnica (un 24% menor la nota otorgada por el personal técnico), probablemente provocada por la ausencia de mujeres en el área técnica. Si nunca ha habido una mujer que haya desempeñado trabajo como técnico de mantenimiento o montaje en la empresa, el personal puede interpretar que tampoco se está incentivando la contratación de mujeres.

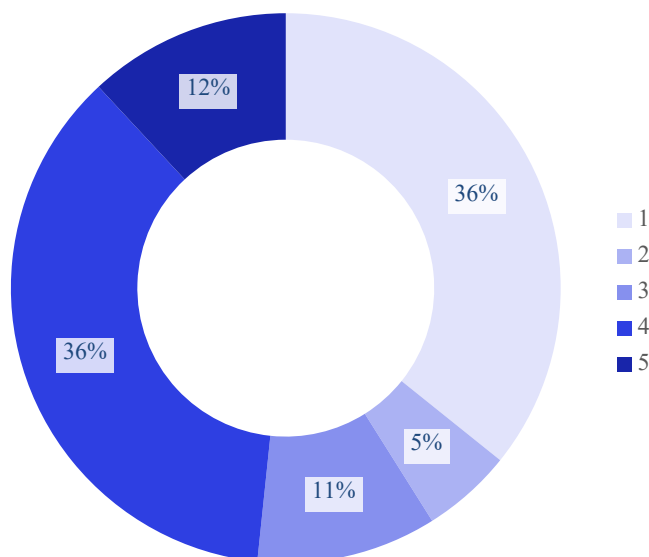
4. ¿Se fomenta la contratación de mujeres en aquellas profesiones o categorías en las que están subrepresentadas?



GRUPO	MEDIA	
Hombres	2,52	15%
Mujeres	2,89	
Central	2,5	12%
Delegación	2,79	
Oficina	2,89	-24%
Técnica	2,19	
Técnicos Madrid	2,19	24%
Técnicos Delegaciones	2,72	

Casi la mitad de los encuestados (48%) considera que hay una elevada correspondencia entre las capacidades y la categoría profesional de los trabajadores/as de Duplex. Un 36% lo desconoce y un 16% considera que hay poca o nada de correspondencia.

5. ¿Existe correspondencia entre las capacidades de los trabajadores y trabajadoras y su categoría profesional?



GRUPO	MEDIA	
Hombres	2,82	
Mujeres	2,75	-2%
Central	2,88	
Delegación	2,71	-6%
Oficina	2,92	
Técnica	2,73	-7%
Técnicos Madrid	2,77	
Técnicos Delegaciones	2,81	1%

Auditoría Salarial y valoración de puestos de trabajo:

La conclusión del informe de auditoría salarial del año 2020 es la siguiente:

DUPLEX ELEVACION, SL se enmarca en un sector altamente masculinizado, y así se refleja en la composición de la plantilla de la empresa. Encontrándonos, con una presencia de mujeres del 12,08% frente al 87,92% de hombres.

El resultado de la brecha 2020 sobre el total de remuneraciones de la empresa se situó en un 4,89%.

El resultado obtenido, es un indicador altamente importante y visualiza las políticas de igualdad que está llevando a cabo la empresa en los últimos años.

Ante una composición de plantilla muy poco paritaria, es interesante observar el resultado de la brecha total 2020, pues nos indica que aún y cuando la presencia de la mujer en la empresa es muy baja, las mujeres contratadas están ubicadas en gran parte de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

En el estudio del registro salarial desarrollamos también la brecha en salario base y mejoras voluntarias, y el resultado obtenido, tiene signo negativo. Ello indica que el promedio de salario base y mejora voluntaria obtenido por las mujeres en la empresa es ligeramente superior a lo percibido por los hombres. Y lleva consigo la constatación que la incorporación de la mujer se sitúa en categorías y puestos de trabajo de mayor responsabilidad dentro del organigrama de la empresa, circunstancia que evidenciamos por la inexistencia de brecha vertical.

Ahora bien, si analizamos dónde no existe presencia de mujeres observamos dos puestos de trabajo ocupados al 100% por hombres y que ambos puestos representan el 57,39 % de Ocupabilidad de la plantilla masculina: Técnicos mantenimiento y Técnicos Mantenimiento/Montaje.

El colectivo hombre se centra en su 57,39 % en estos dos puestos trabajo, que son puestos de trabajo relacionados directamente con la actividad de la empresa.

Cierto es que visualizamos en la empresa la existencia de brecha horizontal, pues existen puestos de trabajo en los que la presencia de la mujer es nula. Ello viene dado por las funciones y conocimientos que aún en la actualidad es muy difícil encontrar presencia de mujeres.

Tras la realización de la auditoria salarial por puestos de trabajo de igual valor, no se detectan diferencias salariales.

4. ÁREA DE PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL.

Todos los empleados de DUPLEX tienen acceso a las vacantes disponibles.

Una vez se identifica un posible candidato/a interno/a para cubrir una vacante, se valora por parte del responsable de área de dicha vacante junto con el área de recursos humanos, si el perfil y la formación del candidato/a es acorde con el perfil y la formación del puesto vacante.

Las personas que participan en los procesos de promoción son las mismas que participarían en el proceso de selección de candidatos externos.

Si analizamos los datos sobre promoción, indican que se promociona de igual manera, según necesidades, a mujeres que a hombres.

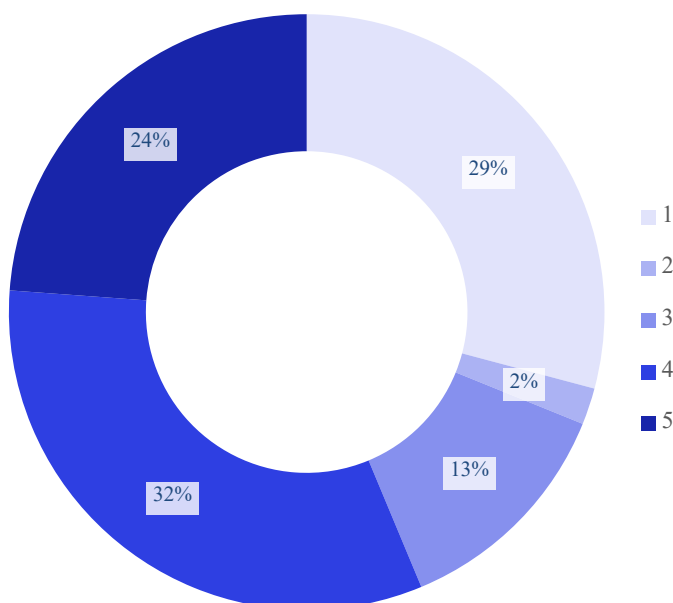
Grupos de cotización	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1	1	0	1
Grupo 2	0	0	0
Grupo 3	0	3	3
Grupo 4	0	0	0
Grupo 5	1	2	3
Grupo 6	0	0	0
Grupo 7	0	0	0
Grupo 8	0	2	2
Grupo 9	0	0	0
TOTAL	2	7	9

La promoción no está en la media de la plantilla. Bajo nuestro punto de vista el % de promoción de mujeres es superior a la media de la plantilla de mujeres (22% de promoción s/total promociones vs 12% de mujeres s/total plantilla).

Por lo que respecta a los resultados de la encuesta, el 29% de las personas han contestado que desconocen si la empresa promociona por igual a los trabajadores y a las trabajadoras. El 2% cree que la empresa no promociona por igual, siendo estas tres personas hombres. El 56% de las personas encuestadas cree que la labor de la empresa por promocionar por igual es notable.

La nota media en esta parcela es un 2% mayor en las mujeres que en los hombres.

6. ¿La empresa promociona por igual a los trabajadores y a las trabajadoras?



NOTA	TOTAL	
Hombres	3,15	2%
Mujeres	3,21	
Central	3,25	-6%
Delegación	3,07	
Oficina	3,55	-22%
Técnica	2,76	
Técnicos Madrid	3,02	-10%
Técnicos Delegaciones	2,72	

En todo caso, la empresa comunica de forma interna mediante email, la existencia de todas las vacantes abiertas a las que todas las personas trabajadoras pueden acceder libremente.

5. ÁREA DE FORMACIÓN

DUPLEX dispone de un procedimiento dónde se encuentra definido el proceso de formación.

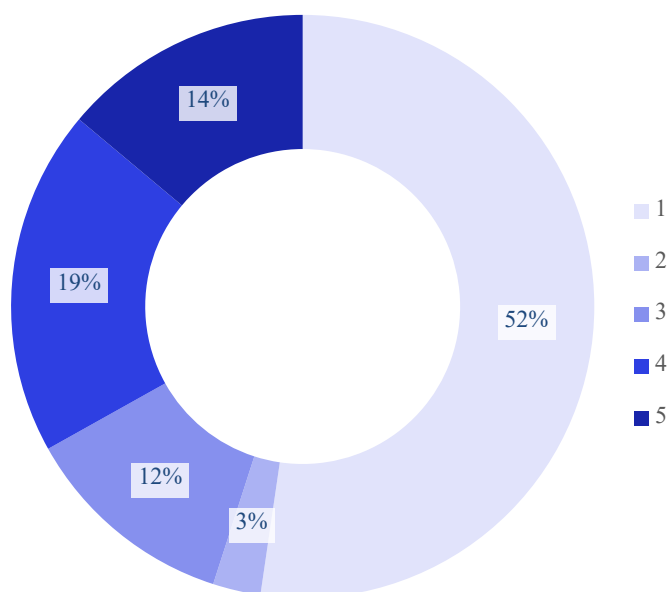
Durante el último mes del año, el responsable de Formación analiza las necesidades de formación para el año siguiente, en base a las propuestas de Formación que le han sido remitidas. Estas propuestas contendrán necesidades de formación y/o capacitación específica.

En base a estas necesidades de formación, se elabora un Plan de Formación con las diferentes acciones formativas programadas para el año en curso. Este Plan se difunde mediante aplicación telemática para que esté a disposición de todos los trabajadores.

DUPLEX dispone de un Plan de formación en el que se detalla el protocolo y procedimiento de las acciones formativas.

En materia de formación no existen diferencias por razón de sexo y de hecho la asistencia a la formación es equitativa apreciándose en todo caso, al realizar un análisis de los datos desagregado por sexo, un mayor acceso de las mujeres en determinadas formaciones (cursos administrativos y de prevención de riesgos laborales) y un mayor acceso de los hombres en formación de oficios (departamento técnico).

8. ¿Se elabora un diagnóstico de necesidades de formación priorizando la igualdad de género?



NOTA	TOTAL	
Hombres	2,34	13%
Mujeres	2,64	
Central	2,49	-13%
Delegación	2,17	
Oficina	2,82	-34%
Técnica	1,87	
Técnicos Madrid	3,02	-10%
Técnicos Delegaciones	2,72	

Con relación a si la empresa elabora un diagnóstico de necesidades de formación priorizando la igualdad de género, se manifiesta que no se sabe, nada y poco en un 67%.

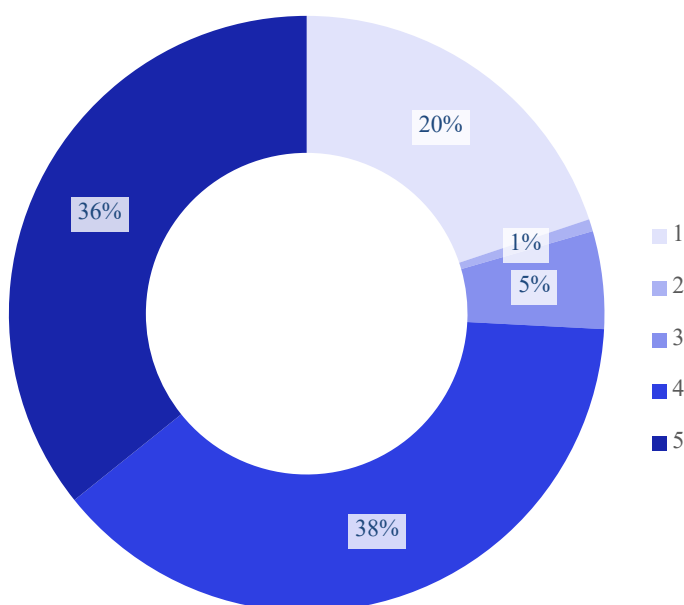
Las acciones formativas se pueden realizar de forma presencial y/o de forma telemática, según permitan los requisitos del III Convenio del Metal. En la medida de lo posible, se intenta siempre que se realicen dentro del horario laboral.

Desde DUPLEX consideramos que el proceso de acceso a la formación garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

La formación que se ha impartido en Duplex para ambos sexos, es la formación obligatoria de PRL y formación del puesto de trabajo. Será interesante estudiar la formación no obligatoria para desarrollo de carrera y toda aquella formación que sirva para promocionar a otros grupos profesionales o categorías.

Cabe destacar, que por parte de la plantilla, la mayor parte de las personas que han contestado a la encuesta (74%) considera que tanto hombres como mujeres pueden acceder de igual forma a la formación que Duplex ofrece.

7. ¿Las mujeres y los hombres pueden acceder de igual forma a la formación que ofrece la empresa?

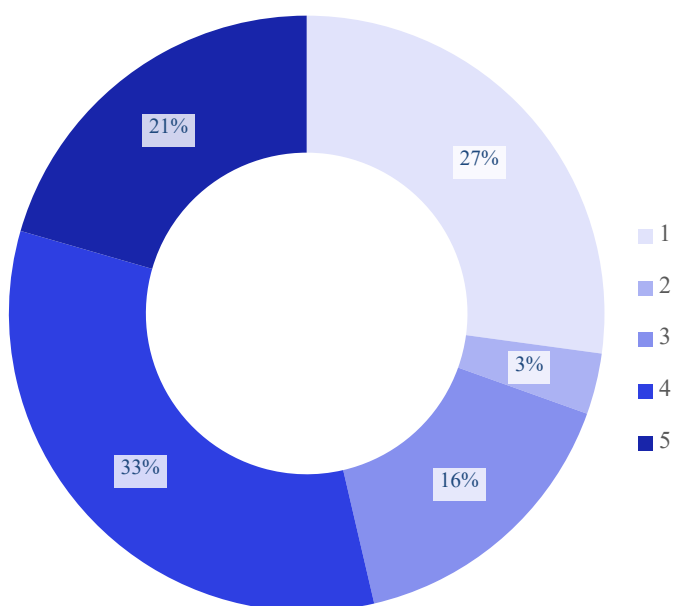


NOTA	TOTAL	
Hombres	3,66	3%
Mujeres	3,75	
Central	3,72	-2%
Delegación	3,64	
Oficina	4,09	-22%
Técnica	3,19	
Técnicos Madrid	3,24	2%
Técnicos Delegaciones	3,32	

El 27% de los encuestados/as desconoce si la empresa ofrece recursos y facilidad para que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares.

Cabe destacar que la nota media en esta pregunta es un 15% menor en las mujeres que en los hombres.

9 ¿Se ofrecen recursos y facilidades para que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares?



NOTA	TOTAL	
Hombres	3,25	-15%
Mujeres	2,75	
Central	3,16	1%
Delegación	3,19	
Oficina	3,38	-14%
Técnica	2,9	
Técnicos Madrid	2,9	3%
Técnicos Delegaciones	3	

5.1 Formación:

Denominación del curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Oficios	0	0%	170	100%	170
Procedimiento actuación acoso laboral	20	12%	144	88%	164
Prevención de Riesgos laborales	22	8%	263	92%	285
Inherente al Puesto de Trabajo	13	34%	25	66%	38
Investigación accidentes	1	17%	5	83%	6
TOTAL	56	8%	607	92%	663

Los datos de formación analizados muestran que, en el año 2020, los hombres han asistido a más cursos formativos que las mujeres. Aunque en términos generales, si DUPLEX cuenta con 38 mujeres en plantilla, según los resultados, hay varias mujeres que han recibido más de una formación, al igual que algunos hombres.

6. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD.

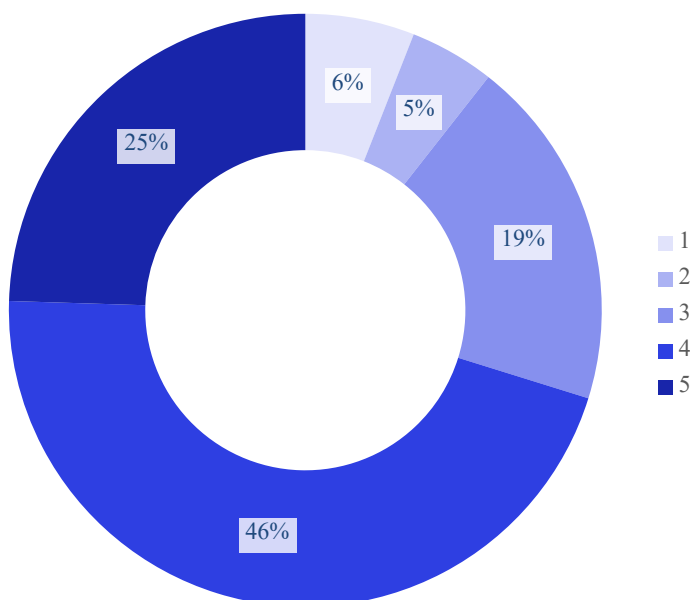
DUPLEX tiene especial cuidado en que las reuniones de trabajo se realicen en horarios que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

No existe un canal de comunicación formal, cada empleado puede plantear ante Recursos Humanos o ante su supervisor las necesidades de flexibilizar su horario, cada caso es analizado y se acuerda de forma individual, por ejemplo: hora de entrada más tarde por necesidad de llevar a los hijos al colegio.

Se ha aplicado el teletrabajo en ciertos puestos de oficina. Cabe significar, que la posición relativa al área técnica (mantenimiento, montaje, almacén y electrónica) y al área de atención al cliente, no es posible aplicar el teletrabajo.

A la pregunta de *¿Se fomentan medidas de flexibilidad laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?*, únicamente el 6% considera que no lo sabe (pregunta con menor número de personas votando “no lo sé”). El 70% vota “mucho” y “bastante”.

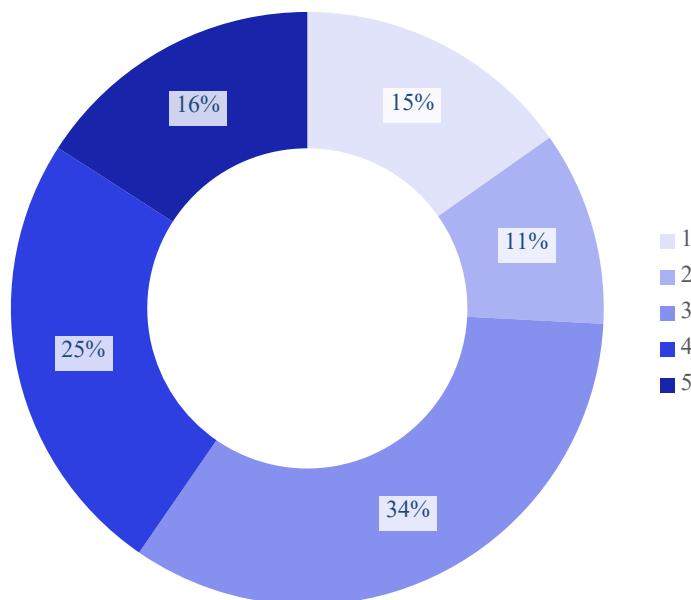
10. *¿Se fomentan medidas de flexibilidad laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?*



NOTA	TOTAL	
Hombres	3,90	-16%
Mujeres	3,29	
Central	3,84	-6%
Delegación	3,62	
Oficina	3,81	-2%
Técnica	3,75	
Técnicos Madrid	4	-15%
Técnicos Delegaciones	3,41	

Siguiendo con el Área de Conciliación, un 15% desconoce las medidas de conciliación que la empresa pone a su disposición. El 40% conoce las medidas de una forma notable.

11. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?



NOTA	TOTAL	
Hombres	3,20	
Mujeres	2,93	-8%
Central	3,18	
Delegación	3,07	-3%
Oficina	3,32	
Técnica	2,94	-11%
Técnicos Madrid	3,05	
Técnicos Delegaciones	2,77	-9%

6.1 Bajas temporales del último año:

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	2	3%	57	97%	59
Accidente de Trabajo	1	1%	69	99%	70
Paternidad			4	100%	4
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0
TOTAL	3	2%	130	98%	133

Conclusión

Teniendo en cuenta que hay 270 hombres en la plantilla, 57 (21,1%) han tenido un proceso de baja por Incapacidad Temporal. Mientras que de 38 mujeres, 3 (7,9%) han causado baja médica.

Respecto a la tipología de permisos, aquellos dirigidos por el nacimiento de hijos, para el año de estudio, sólo lo han utilizado los hombres (no ha habido mujeres embarazadas).

6.2 Medidas de conciliación de la vida personal o familiar:

TIPO DE JORNADA	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Intensiva de mañana	4	0%	6	0%	9
Intensiva de tarde	0	8%	2	92%	2
Jornada reducida de mañana	2	0%	1	100%	3
Partida	32	20%	261	80%	291
TOTAL	38	11%	270	90%	308

En DUPLEX se aplican medidas conciliadoras como la adaptación de la jornada para aquellas personas que lo soliciten. Como se muestra en la tabla, existen 4 mujeres que tienen la jornada intensiva de mañana (10,5%) frente a 6 hombres (2,2%). Por otro lado, existen 2 mujeres (5,3%) que tienen aplicada la jornada reducida de mañana frente a 1 hombre (0,004%).

Aunque podemos indicar que en cuanto a conciliación, está equilibrado entre hombres y mujeres, cabe destacar que en nuestra sociedad, suele ser el género femenino quien utiliza/solicita más estas medidas de conciliación.

7. ÁREA DE RETRIBUCIONES.

El sistema retributivo de DUPLEX tiene en cuenta todos y cada uno de los conceptos que cada convenio establece.

La retribución es fija salvo en los puestos con perfil comercial que tienen una parte como retribución fija y otra parte como retribución variable con un porcentaje que oscila entre el 0% el 15% en función de cumplimiento de objetivos.

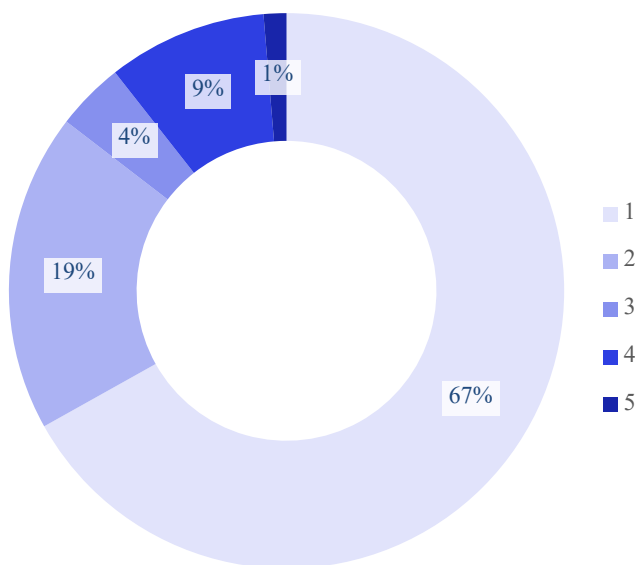
La revisión salarial se lleva a cabo en los meses de enero y febrero, en la decisión de aumento de salario de cada empleado/a se tiene en cuenta el marco general de resultados de empresa, el propio desempeño de la persona y su posicionamiento de salario respecto a personas con puestos similares y de similar antigüedad.

Con la confección del Registro Salarial, se dispone de un documento que refleja el promedio salarial de la plantilla donde no se han detectado brechas significativas.

Tal y como se desprende de las respuestas de la encuesta, predomina el desconocimiento de las posibles desigualdades, entre hombres y mujeres, en materia retributivas. Si bien es cierto que, la información que tiene la plantilla sobre temas retributivos es muy limitada, al tratarse de temas confidenciales y estar protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal de 2018.

El 67% de las personas que han contestado la encuesta manifiestan “no lo sé. Como resultados negativos a destacar, un 14% ha marcado que existen “mucho”, “bastante” y “poco.

12. ¿Existen diferencias en materia retributiva sobre un mismo lugar de trabajo por razón de sexo?



NOTA	TOTAL	
Hombres	1,57	16%
Mujeres	1,82	
Central	1,67	-16%
Delegación	1,4	
Oficina	1,83	-29%
Técnica	1,3	
Técnicos Madrid	1,31	-10%
Técnicos Delegaciones	1,18	

Desde un punto de vista cuantitativo, los datos son los siguientes:

7.1 Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales:

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0%	1	100%	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	2	33%	4	67%	6
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001 y 18.000€	2	14%	12	86%	14
Entre 18.001 y 24.000 €	11	10%	99	90%	110
Entre 24.001 y 30.000€	4	5%	77	95%	81
Entre 30.001 € y 36.000 €	9	24%	29	76%	38
Más de 36.000 €	10	17%	48	83%	58
TOTAL	38	12%	270	88%	308

Tras analizar los datos, se comprueba, que en mujeres, existen dos rangos destacados dónde se encuentra la mayoría de ellas. Mientras que en hombres, está más dispersado por las diferentes bandas.

7.2 Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales:

Grupo	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Directivos	Menos de 30.000 €	0	0	0
	Entre 30.001 € y 40.000 €	0	0	0
	Entre 40.001 € y 50.000 €	0	0	0
	Más de 50.001 €	3	4	7
	TOTAL	3	4	7

Grupo	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Mandos intermedios	Menos de 30.000 €	0	1	1
	Entre 30.001 € y 40.000 €	2	8	10
	Entre 40.001 € y 50.000 €	0	12	12
	Más de 50.001 €	0	11	11
	TOTAL	2	32	34

Grupo	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Personal oficina	Menos de 30.000 €	19	17	36
	Entre 30.001 € y 40.000 €	13	15	28
	Entre 40.001 € y 50.000 €	1	3	4
	Más de 50.001 €	0	2	2
	TOTAL	33	37	70

Grupo	Bandas salariales	Mujeres	Hombres	Total
Personal técnico	Menos de 30.000 €	0	174	174
	Entre 30.001 € y 40.000 €	0	23	23
	Entre 40.001 € y 50.000 €	0	0	0
	Más de 50.001 €	0	0	0
	TOTAL	0	197	197

TOTAL		38	270	308
--------------	--	-----------	------------	------------

En relación con este punto, es necesario proceder a una valoración de la información de forma desagregada por sexos. El resultado es el siguiente:

- El 5,3% de las mujeres y el 1,5% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales de entre 7.201€ y 12.000€.
- El 5,3% de las mujeres y el 4,4% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales de entre 14.001€ y 18.000€.
- El 28,9% de las mujeres y el 36,7% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales de entre 18.001€ y 24.000€.
- El 10,5% de las mujeres y el 28,5% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales de entre 24.001€ y 30.000€.
- El 23,7% de las mujeres y el 10,7% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales de entre 30.001€ y 36.000€.
- El 26,3% de las mujeres y el 17,8% de los hombres están en la banda salarial sin compensaciones extrasalariales superior a 36.000€.

8. ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y/O LENGUAJE NO SEXISTA.

DUPLEX tiene un enfoque de género y utiliza un lenguaje no discriminatorio tanto a nivel interno como externo, en el que atiende y se preocupa por los mensajes que quiere transmitir al exterior, en el entorno social que le rodea.

Aunque no dispone de un protocolo específico en el que se establezcan criterios para la utilización de imágenes y/o publicidad no sexista, la empresa atiende a estas consideraciones.

9. ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD.

En este caso la Empresa ha elaborado un informe para detectar las necesidades relativas a los riesgos laborales y salud laboral. Se realizan reconocimientos médicos bianuales y se realiza formación en materia preventiva.

Se han adoptado medidas específicas de prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La empresa cuenta con un departamento específico de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente que se responsabiliza de estos asuntos, entre otros.

DUPLEX dispone de un sistema integrado, auditado e implantado de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad, basado en las normativas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

10. ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se dispone de un procedimiento de actuación a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral (POP-PRL 21. Acoso laboral).

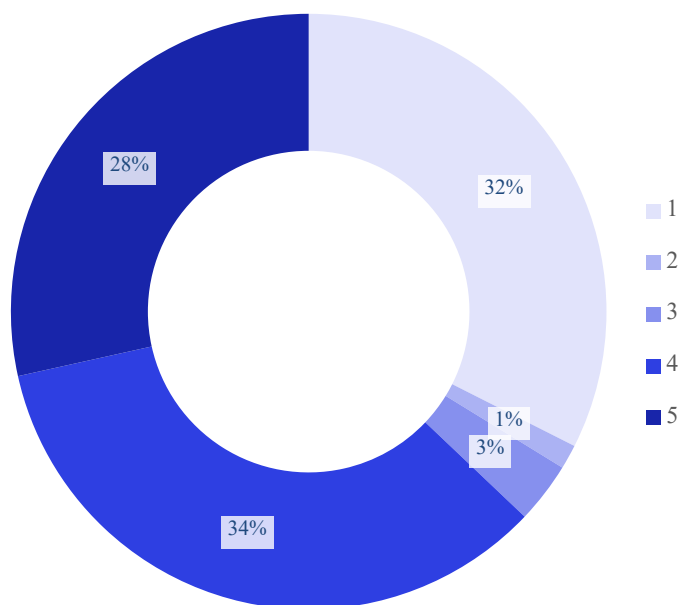
En él se indica que cualquier trabajador de DUPLEX que tenga indicios y se considere víctima de acoso laboral, podrá comunicar estos hechos, presentando una denuncia en el Dpto. Prevención.

En el proceso de denuncia, se tendrá siempre en cuenta el respeto a los derechos de las partes afectadas, tanto denunciante como presunto acosador, así como la confidencialidad de la información tratada.

Por lo que respecta a los resultados de la encuesta, el 33% de las personas trabajadoras desconocen si la Empresa tiene un protocolo de actuación ante posibles casos de acoso. Así mismo, el 63% de las personas que han contestado el cuestionario ha indicado “mucho” y “bastante”.

La media de las respuestas de las mujeres ha sido un 19% superior a la de los hombres. Además, podemos apreciar una diferencia considerable entre la opinión de los Técnicos de Madrid y los Técnicos del resto de Delegaciones (18% superior en estos últimos).

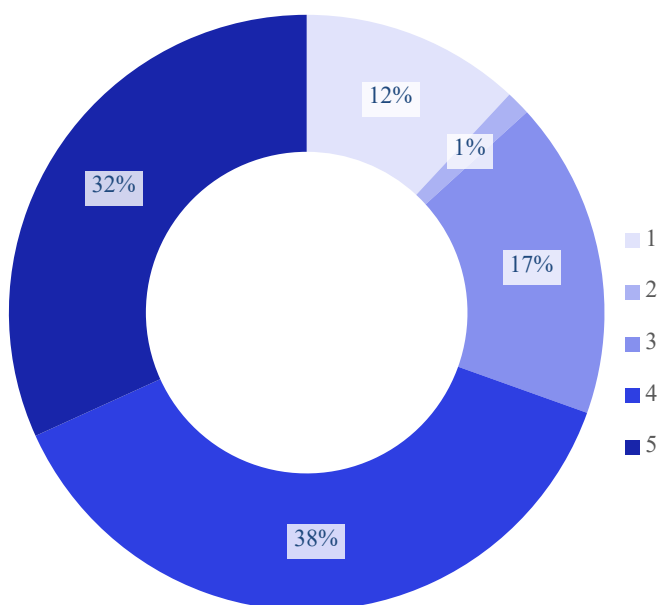
13. ¿Existe un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo??



NOTA	TOTAL	
Hombres	3,07	19%
Mujeres	3,64	
Central	3,18	8%
Delegación	3,43	
Oficina	3,55	-19%
Técnica	2,88	
Técnicos Madrid	2,66	18%
Técnicos Delegaciones	3,14	

Sobre el conocimiento de la forma de actuar en caso de acoso sexual por razón de sexo, el 12% de las personas encuestadas desconoce cómo actuar. Sin embargo, un 70% considera que sí conoce la forma de actuar en estas situaciones.

14. ¿Sabes cómo debes actuar en caso de alguna situación que comporte un motivo de acoso sexual o por razón de sexo?

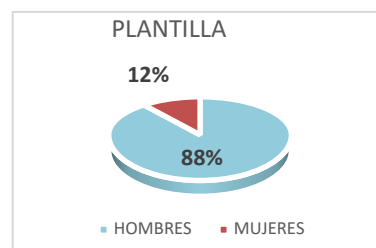


NOTA	TOTAL	
Hombres	3,77	-3%
Mujeres	3,64	
Central	3,65	11%
Delegación	4,04	
Oficina	3,75	1%
Técnica	3,78	
Técnicos Madrid	3,71	4%
Técnicos Delegaciones	3,86	

5.2. Conclusiones tras el análisis de datos.

Tras el análisis de todos los datos recogidos en los puntos citados en el apartado anterior, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El 88% de los trabajadores de la empresa son hombres (270) y el 12% son mujeres (38). Pero esa proporción no se cumple en muchos de los departamentos de la empresa.



- El 91,6% de la plantilla tienen contratos indefinidos, que pueden ser a tiempo parcial o a tiempo completo. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres teniendo en cuenta el tipo de contrato (indefinido o eventual).
- En relación a las edades de la plantilla, y en términos generales, podemos concluir que los hombres son más jóvenes que las mujeres. Este hecho es positivo en cuanto a la futura

incorporación de mujeres de edades más tempranas, dónde podrán desarrollarse profesionalmente y favorecer su posible promoción dentro de DUPLEX.

- ☞ Se observa que 73,68% de las mujeres, lleva más de 10 años en la empresa, frente al 59,63% de los hombres. Por tanto, el género femenino es más estable y es el que tiene más antigüedad en la empresa.
- ☞ Del total de las bajas definitivas del año objeto de estudio, el 90% han sido hombres (18), frente al 11% de mujeres (2).
- ☞ EL 71% de las mujeres trabaja en el área de administración. En el caso de los hombres, tan sólo el 2,97%.
- ☞ De toda la plantilla que ha recibido formación el año objeto de estudio, el 8% han sido mujeres y el 92% hombres.
- ☞ En cuanto a la conciliación de la vida personal o familiar, el 10,5% de las mujeres tienen jornada intensiva de mañana, frente al 2,2% de los hombres.
- ☞ Como dato, se aprecia que el 50% de las mujeres (19 de 38), perciben más de 30.000 € frente al 28,58% de los hombres (77 de 270).
- ☞ Como dato destacable, en el área de recepción de averías de la Delegación de Madrid, la proporción de mujeres es del 71,43%.
- ☞ En cuanto a ingenieros, la proporción se encuentra desplazada hacia los hombres 85 % (46), frente a un 15 % (8) que corresponde a las mujeres.
- ☞ Por motivo de la actividad de la empresa, queda reflejado que el 68,15% de los hombres son técnicos (Oficiales de 1ª, 2ª, 3ª), ya que todos los “currículum vitae” recibidos para este puesto son de hombres.
- ☞ Respecto a la encuesta inicial anónima, elaborada y enviada por la Comisión de igualdad, la participación de las personas trabajadoras ha sido de un 49% de la plantilla (151

respuestas). De ese porcentaje, el 75% de las mujeres de la plantilla ha respondido frente al 46% de los hombres.

6. Resultados de la auditoría retributiva.

Introducción

La auditoría retributiva ha sido realizada por GM Integra RRHH y tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de DUPLEX ELEVACION, SL, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, nos permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva exige la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa para cuya elaboración es necesario partir de una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

La auditoría retributiva que presentamos se nutre de dos herramientas:

1. Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.
2. Registro salarial 2020 de Dúplex Elevación, SL.

El sistema de valoración de puestos desarrollado por GM Integra RRHH, es un sistema de ponderación por factor. El sistema analiza cada puesto de trabajo, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo, debidamente escrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno de ellos.

Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puntos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Este modelo se adecua a las exigidas por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 902/2020.

Criterios para la valoración de puestos de trabajo.

En el proceso de valoración y para evitar disparidad, es necesario establecer previamente una serie de criterios de valoración que tienen como objetivo conseguir una valoración equilibrada y homogénea garantizando la transparencia del resultado.

Criterios básicos

- Recoger los factores y el significado exacto de cada uno de ellos.
- Que los factores que se utilizan sean homogéneos para la totalidad de la plantilla y puestos de trabajo.
- La conformidad en la utilización de grado mínimo o grado 0 en todos los factores.
- Los criterios de valoración sean iguales para la totalidad de los puestos de trabajo.

Perspectiva de género

Para establecer la perspectiva de género en cada uno de los factores se ha procurado la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y puntuación de los factores, estableciendo un Sistema de Valoración de puestos de Trabajo, que garantice la ausencia de discriminación

Factores de valoración

Dadas las características de la empresa los factores utilizados para realizar la valoración de los puestos de trabajo son:

Tipo	Nombre del Factor
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos Específicos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades Sociales
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Versatilidad
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo
C. ESFUERZO	Postura
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos
C. ESFUERZO	Pantallas visualización
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes

Definición de los factores

Los factores quedaron definidos para todos los puestos de trabajo como:

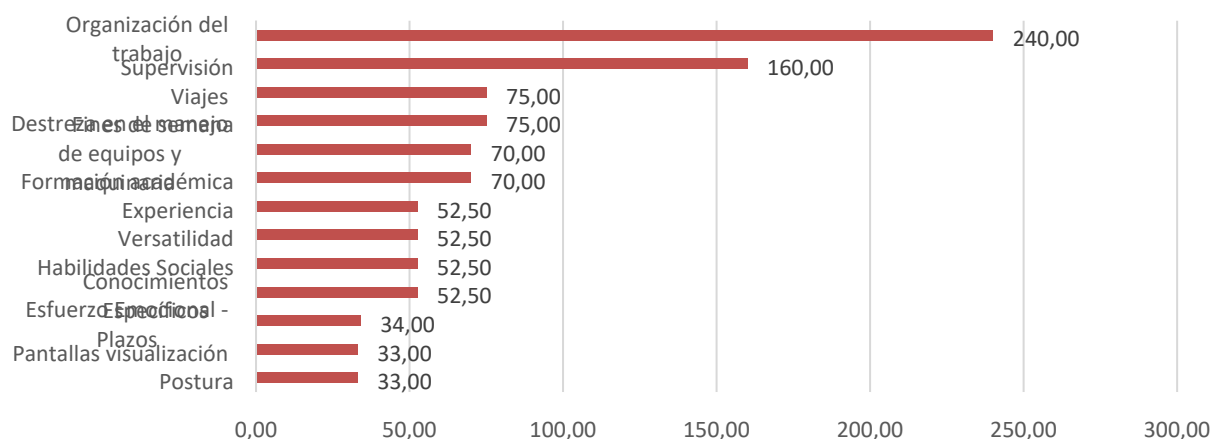
Nombre del Factor	Descripción del Factor
Formación académica	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo
Conocimientos Específicos	Conocimientos teórico-prácticos, que no se refieren a la formación académica y que son necesarios para poder desarrollar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto
Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar, manejar, mantener y reparar equipos y/o maquinaria para el desempeño del puesto de trabajo
Habilidades Sociales	Mide la capacidad de relación social y de interactuar de manera correcta
Versatilidad	Mide la capacidad o necesidad de responder ante diferentes desafíos y de adaptarse a todo tipo de contextos
Experiencia	Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria

Supervisión	Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas
Organización del trabajo	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo
Postura	Indica si las tareas del puesto deben realizarse en condiciones incómodas de poca movilidad o flexibilidad, si precisa estirarse, agacharse...
Esfuerzo Emocional - Plazos	Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas...
Pantallas visualización	Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización
Fines de semana	Valora si el puesto requiere dedicación en fines de semana
Viajes	Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar

Ponderación de los factores:

Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
Formación académica	NEUTRO	20	70,00
Conocimientos Específicos	NEUTRO	15	52,50
Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	20	70,00
Habilidades Sociales	FEMENINO	15	52,50
Versatilidad	FEMENINO	15	52,50
Experiencia	NEUTRO	15	52,50
Supervisión	NEUTRO	40	160,00
Organización del trabajo	NEUTRO	60	240,00
Postura	MASCULINO	33	33,00
Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	34	34,00
Pantallas visualización	FEMENINO	33	33,00
Fines de semana	MASCULINO	50	75,00
Viajes	MASCULINO	50	75,00

Ponderación de Factores



Niveles de los factores

GM Integra utiliza un sistema de ponderación por factor.

El sistema analiza cada puesto, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo debidamente escrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno de ellos.

Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puestos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Formación académica Neutro			
DESCRIPCIÓN			
Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No se requieren	No se requieren estudios específicos	1,0
1	Primarios	Educación primaria / hasta 6º de EGB	1,5
2	Secundarios	Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio.	2,2
3	Bachillerato / Formación Profesional	Bachillerato / 2º de FP de Grado II / COU/ Técnico superior	3,2
4	Diplomatura / Grado	Diplomaturas / Ingenierías técnicas / Estudios de grado	4,6
5	Licenciatura / Máster	Licenciaturas / Ingenierías / Estudios de Máster	6,8
6	Postgrado / Doctorado	Postgrado / Doctorado / Máster profesional (MBA o similar)	10,0

Conocimientos Específicos Neutro			
DESCRIPCIÓN			
conocimientos teórico-prácticos, que no se refieren a la formación académica y que son necesarios para poder desarrollar adecuadamente las funciones y tareas incluidas en el puesto.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es necesario	No requiere conocimientos específicos	1,0
1	Básico	Requiere de una certificación básica	1,8
2	Intermedio	Requiere de una certificación media	3,2
3	Alto	Requiere de una certificación alta	5,6
4	Experto	Requiere de una certificación muy alta (Dominio - Experto)	10,0

Destreza en el manejo de equipos y maquinaria Masculino

DESCRIPCIÓN			
Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar, manejar, mantener y reparar equipos y/o maquinaria para el desempeño del puesto de trabajo			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No se requiere la utilización de maquinaria	1,0
1	Nivel Bajo	Conocimientos básicos en la utilización de maquinaria	2,2
2	Avanzada	Conocimientos avanzados en la utilización de maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones sencillas	4,6
3	Profesional	Conocimiento en profundidad de la maquinaria, y en la realización de mantenimientos y reparaciones complejas	10,0

Habilidades Sociales Femenino

DESCRIPCIÓN			
Mide la capacidad de relación social y de interactuar de manera correcta			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No interactúa	no necesita interactuar con ninguna persona	1,0
1	Interacción a un nivel	interacción interna con el grupo de trabajo	1,5
2	Interacción > 1 nivel	interacción interna y con otros grupos de trabajo	2,2
3	Interacción + 1 nivel + otros departamentos	interacción interna, con diferentes grupos y otros departamentos	3,2
4	Interacción + 1 nivel + otros departamentos + Dirección	interacción igual que en el nivel tres y con la Dirección	4,6
5	interacción igual que en el nivel 4 y con usuarios/as	interacción igual que en el nivel cuatro y con usuarios/as	6,8
6	interacción con altos cargos de clientes/socios	interacción con altos cargos de clientes/socios	10,0

Versatilidad Femenino

DESCRIPCIÓN			
Mide la capacidad o necesidad de responder ante diferentes desafíos y de adaptarse a todo tipo de contextos			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No necesaria	No requiere adaptación a cambios	1,0

1	Baja	requiere adaptación rápida y eficiente en dos campos/disciplinas	2,2
2	Media	requiere adaptación rápida y eficiente en tres campos/disciplinas	4,6
3	Muy necesaria	Requiere adaptarse rápida y fácilmente a diferentes situaciones (Incertidumbre)	10,0

Experiencia Neutro			
DESCRIPCIÓN			
Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Ninguna	Ninguna experiencia	1,0
1	Hasta 1 año	Hasta 1 año de experiencia	1,6
2	1-3 años	De 1 a 3 años de experiencia	2,5
3	3-5 años	Entre 3 y 5 años de experiencia	4,0
4	5-10 años	Entre 5 y 10 años de experiencia	6,3
5	Más de 10 años	Más de 10 años de experiencia	10,0

Supervisión Neutro			
DESCRIPCIÓN			
Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin responsabilidad	No supervisa el trabajo de otras personas	1,0
1	Contribución puntual	Supervisa el trabajo de otras personas puntualmente y/o para equipos de hasta 3 personas	1,8
2	Responsabilidad compartida	Supervisa de manera compartida el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 10 personas	3,2
3	Responsabilidad directa	Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de 20 o más personas	5,6
4	Responsabilidad directa amplia	Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de 50 o más personas	10,0

Organización del trabajo Neutro			
DESCRIPCIÓN			
Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo			

ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin responsabilidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1,0
1	Responsabilidad puntual	Organiza el trabajo de forma ocasional y/o para equipos de hasta 10 personas	2,2
2	Responsabilidad compartida	Participa en la organización del trabajo para equipos de más de 20 personas	4,6
3	Responsabilidad directa	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo para equipos de más de 40 personas	10,0

Postura Masculino			
DESCRIPCIÓN			
Indica si las tareas del puesto deben realizarse en condiciones incómodas de poca movilidad o flexibilidad, si precisa estirarse, agacharse...			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requiere	No requiere posturas incómodas	1,0
1	Poco tiempo	Requiere posturas incómodas poco tiempo (menos del 30% de la jornada) o de forma puntual	2,2
2	La mitad de la jornada	Requiere posturas incómodas la mitad de la jornada	4,6
3	Toda o la mayoría de la jornada	Requiere posturas incómodas toda o la mayoría de la jornada	10,0

Esfuerzo Emocional – Plazos Neutro			
DESCRIPCIÓN			
Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas...			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Normalmente no	El puesto de trabajo tiene las tareas calendarizadas y no sufren cambios inesperados o si sufren se pueden resolver sin urgencia	1,0
1	Puntualmente	El puesto de trabajo tiene las tareas calendarizadas, pueden surgir cambios que se deben resolver con urgencia, pero no afecta a terceros	3,2
2	Frecuentemente	El puesto de trabajo tiene las tareas calendarizadas, pero con cambios frecuentes, por lo que debe reorganizar sus tareas para poder realizarlas a tiempo, ya que afectan a terceros.	10,0

Pantallas visualización Femenina			
DESCRIPCIÓN			

Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización

ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No aplica	No se trabaja con pantallas de visualización	1,0
1	Alternar con otras tareas	Se alterna el trabajo de visualización con otras tareas	3,2
2	Continua	Todas las tareas se realizan con pantallas	10,0

Fines de semana Masculino

DESCRIPCIÓN

Valora si el puesto requiere dedicación en fines de semana

ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Nunca	No se trabaja los fines de semana	1,0
1	Puntualmente	Se trabaja puntualmente el fin de semana	2,2
2	Habitualmente	Se trabaja 1 fin de semana al mes	4,6
3	Muy frecuentemente	Se trabaja más de 1 fin de semana al mes	10,0

Viajes: Masculino

DESCRIPCIÓN

Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar

ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requiere viajar	No se realizan viajes	1,0
1	Dentro de la jornada laboral	Se realizan viajes dentro del horario de trabajo habitual	1,8
2	Pernoctaciones puntuales	Menos de 2 noches y máximo 1 vez al mes	3,2
3	Pernoctaciones habituales	De 2-3 noches al menos una vez al mes	5,6
4	Pernoctaciones muy frecuentes	Más de 1 vez al mes	10,0

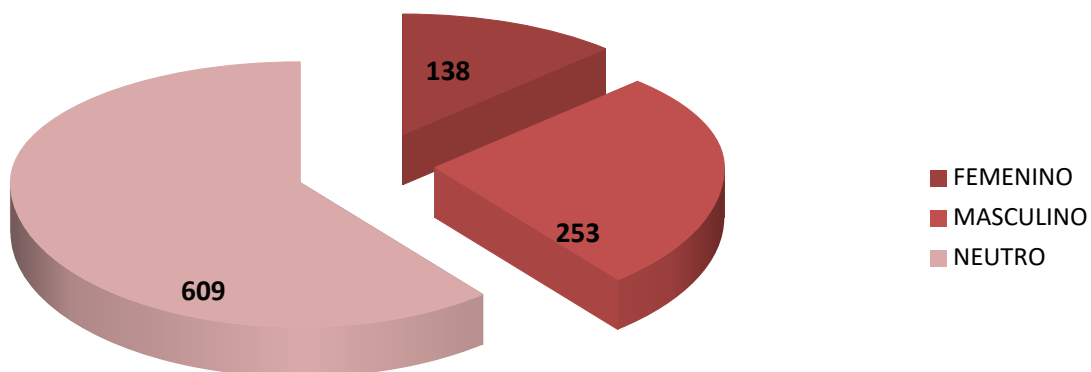
Análisis Sistema Valoración:

Mostramos el resultado de los puntos obtenidos por cada factor, y la consideración de cada uno de ellos, si se tratan de factores feminizados o masculinizados. Analizando el resultado vemos que el área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.

Factor/Subfactor	FEMENINO	MASCULINO	NEUTRO	Total general
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES				
Formación académica			70,0	70,0
Conocimientos Específicos			52,5	52,5
Destreza en el manejo de equipos y maquinaria		70,0		70,0
Habilidades Sociales	52,5			52,5
Versatilidad	52,5			52,5
Experiencia			52,5	52,5
B. RESPONSABILIDAD				
Supervisión			160,0	160,0
Organización del trabajo			240,0	240,0
C. ESFUERZO				
Postura		33,0		33,0
Esfuerzo Emocional - Plazos			34,0	34,0
Pantallas visualización	33,0			33,0
D. CONDICIONES DE TRABAJO				
Fines de semana		75,0		75,0
Viajes		75,0		75,0

Observamos que el número de factores descritos como Masculinizados tiene mayor peso en puntuación respecto a los factores descritos como femeninos.

Siendo 4 factores descritos como masculinos y 3 como femeninos, el peso de puntuación es mayor en los masculinos. El resultado está vinculado en su totalidad en la actividad de la empresa, pues confiere de mayor importancia aquellos factores que están estrechamente vinculados con dicha actividad.

Análisis de Género del SVPT - Puntos del SVPT por género**Evaluación de puestos**

La evaluación de puestos se mide atendiendo a dos formas de actuación:

1. Evaluación cuantitativa del valor del puesto de trabajo a partir de las descripciones de puestos de trabajo.
Es un sistema de evaluación por factores con una graduación que permite otorgar un valor cuantitativo al puesto de trabajo.
2. Desde una perspectiva de género, en este sentido solamente se tienen en cuenta para valorar los factores que históricamente se consideran masculinizados o feminizados.

La conclusión del informe de auditoría salarial del año 2020 es la siguiente:

DUPLEX ELEVACION, SL se enmarca en un sector altamente masculinizado, y así si refleja en la composición de la plantilla de la empresa. Encontrándonos, con una presencia de mujeres del 12 % frente al 88 % de hombres.

El resultado de la brecha 2020 sobre el total de remuneraciones de la empresa se situó en un 4,89%.

El resultado obtenido, es un indicador altamente importante y visualiza las políticas de igualdad que está llevando a cabo la empresa en los últimos años.

Ante una composición de plantilla muy poco paritaria, es interesante observar el resultado de la brecha total 2020, pues nos indica que aún y cuando la presencia de la mujer en la empresa es muy baja, las mujeres contratadas están ubicadas en gran parte de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

En el estudio del registro salarial desarrollamos también la brecha en salario base y mejoras voluntarias, y el resultado obtenido, tiene signo negativo. Ello indica que el promedio de salario base y mejora voluntaria obtenido por las mujeres en la empresa es ligeramente superior a lo percibido por los hombres. Y lleva consigo la constatación que la incorporación de la mujer se sitúa en categorías y puestos de trabajo de mayor responsabilidad dentro del organigrama de la empresa, circunstancia que evidenciamos por la inexistencia de brecha vertical.

Ahora bien, si analizamos dónde no existe presencia de mujeres observamos dos puestos de trabajo ocupados al 100% por hombres y que ambos puestos representan el 57,39 % de ocupabilidad de la plantilla masculina: Técnicos mantenimiento y Técnicos Mantenimiento/Montaje.

El colectivo hombre se centra en su 57,39 % en estos dos puestos trabajo, que son puestos de trabajo relacionados directamente con la actividad de la empresa.

Cierto es que visualizamos en la empresa la existencia de brecha horizontal, pues existen puestos de trabajo en los que la presencia de la mujer es nula. Ello viene dado por las funciones y conocimientos que aún en la actualidad es muy difícil encontrar presencia de mujeres.

Tras la realización de la auditoria salarial por puestos de trabajo de igual valor, no se detectan diferencias salariales y, por tanto, no se identifican acciones adicionales a las mencionadas en la Fichas de actuación del eje de Infrarrepresentación Femenina y del eje Retribución, detalladas en el siguiente apartado.

7. Programa de actuación.

Los objetivos constituyen la herramienta a través de la cual la organización establece las metas a alcanzar establecidos de manera temporal.

Para ello se han establecido unos objetivos generales y específicos, con el objeto de implantar unas líneas de actuación que sirvan de camino hacia la igualdad.

7.1. Objetivos generales.

A través del presente Plan de Igualdad, se establecen los siguientes objetivos generales.

1. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
4. Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajo de igual valor y aportación, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género.

7.2. Objetivos específicos (Fichas de actuación).

Tras el análisis de los datos y las conclusiones referenciadas en el apartado 8, se han establecido los siguientes objetivos específicos y actuaciones previstas, que se recogen en las Fichas de Actuación.

Línea de actuación 1: Selección.

1.1. Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, siempre que existan candidatos de ambos sexos para ese puesto.

Línea de actuación 2: Clasificación profesional.

2.1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Línea de actuación 3: Formación.

- 3.1. Sensibilizar y formar a las personas de DUPLEX en diversidad e igualdad.
- 3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación que contribuya a su desarrollo profesional en la empresa.

Línea de actuación 4: Promoción.

4.1. Facilitar la promoción y el desarrollo profesional de l@s trabajador@s de la empresa.

Línea de actuación 5: Condiciones de trabajo.

- 5.1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- 5.2. Establecer canales de comunicación internos y externos que desarrollen la igualdad de género.

Línea de actuación 6: Conciliación.

6.1. Facilitar el ejercicio de conciliación de la vida familiar y laboral.

Línea de actuación 7: Infrarrepresentación femenina.

7.1. Disminuir el porcentaje de infrarrepresentación femenina en DUPLEX.

Línea de actuación 8: Retribución.

8.1. Política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos con el mismo desempeño.

Línea de actuación 9: Prevención acoso y violencia de género.

9.1. Implantación del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y del acoso moral o mobbing.

9.2. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género, la continuidad laboral.

A continuación, se describen las Fichas de Actuación para cada línea/objetivo específico establecido.

1.- SELECCIÓN

1.1.- Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, siempre que existan candidatos de ambos sexos para ese puesto.

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Compromiso de DUPLEX con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección de la empresa. Los requisitos del proceso de selección serán las competencias y requerimientos solicitados. Durante el proceso de selección, se seguirán las pautas establecidas en la guía de buenas prácticas para la realización de la entrevista.	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, así como en las entrevistas, se utilizará un lenguaje e imágenes no sexistas.	RR.HH. / Resp. de hacer la entrevista.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Hacer público los procesos de selección que se estén llevando en la empresa. Se establece que en igualdad de requisitos de acceso entre candidatos y candidatas a un puesto de trabajo vacante, este será ocupado preferentemente por candidat@s pertenecientes a la empresa.	Condiciones en bolsa de empleo (DRIVE, RED, INTRANET, tablón de anuncios...). Nº de ofertas de trabajo /personal interno contratado con relación al nº de contrataciones externas.	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
En los procesos de selección de personal, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto el candidato del sexo menos representado en el área de actividad. Para los puestos de incorporación de personal en práctica, valorar la inclusión del género menos representativo, en el área de actividad.	Nº de mujeres y hombres contratados por área de actividad.	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
En caso de subcontratar o externalizar alguna de las actividades de selección de personal, se intentará subcontratar empresas que dispongan medidas en materia de igualdad/Plan de igualdad y cumplan con la legislación vigente.	Cláusula incluida en los contratos a empresas de selección de personal.	RR.HH.	Propios/ Externos.	Durante la vigencia del Plan.
Cuando sea posible, se establecerán acuerdos con centros formativos locales para fomentar la formación local.	Acuerdo con centros formativos	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

2.- CLASIFICACION PROFESIONAL

2.1.- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Nº puestos Valor de cada puesto	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Revisar la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.	Nº puestos	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	% mujeres cambio clasificación profesional % hombres cambio clasificación profesional	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.

3.- FORMACIÓN

3.1.- Sensibilizar y formar a las personas de DUPLEX en diversidad e igualdad.

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO MAXIMO
Sesiones informativas en Igualdad dirigidas a la plantilla existente. Formación específica en Igualdad dirigida a Dirección, mandos intermedios, RRHH,... así como formación de reciclaje para la mesa negociadora.	Plan de Formación. Lista de distribución.	Comisión de Seguimiento / Entidad externa.	Propios / Externos.	2 años a partir de la firma del Plan para la plantilla. 3 meses para la específica.
Sesiones informativas en Igualdad dirigida al personal de nueva incorporación.	Plan de Formación. Formación inicial (Manual de prevención).	Comisión de Seguimiento.	Propios.	3 meses a partir de la incorporación.
Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación realizada, por sexo y categoría.	% hombres y mujeres que reciben formación. % personal por categoría que recibe formación.	Resp. Formación.	Propios.	Anualmente desde la aprobación del Plan.

3.2.- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación que contribuya a su desarrollo profesional en la empresa

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación no obligatorias/de desarrollo de carrera, llegue a todo el personal de la empresa.	Plan de Formación anual en DRIVE, RED, INTRANET.	RR.HH. / Resp. Formación.	Propios.	Anualmente desde la aprobación del Plan.
Dar la oportunidad de acceso a todas las formaciones ofrecidas en la empresa.	Cursos ofertados y % hombres y mujeres que reciben formación. % personal por categoría que recibe formación.	Dirección General / RR.HH.	Propios / Externos.	Anualmente desde la aprobación del Plan.
Gestionar las solicitudes de formación, distintas de las propias del puesto de trabajo, que tengan relación con actividad de la empresa.	% hombres y mujeres que demandan formación / reciben formación. % personal por categoría que demandan formación / reciben formación.	Dpto. Formación	Externos.	Anualmente desde la aprobación del Plan.

4.- PROMOCIÓN

4.1.- Facilitar la promoción y el desarrollo profesional de l@s trabajador@s de la empresa

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
DUPLEX dispondrá de información sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad y la RLPT.	Nº de mujeres y nº de hombres en plantilla conforme a la acción, especificando el tipo de promoción (salarial, de puesto de trabajo, vinculada a la movilidad,...).	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Hacer público los procesos de selección que se estén llevando en la empresa. Se establece que en igualdad de requisitos de acceso entre candidatos y candidatas a un puesto de trabajo vacante, este será ocupado preferentemente por candidat@s pertenecientes a la empresa.	Condiciones en bolsa de empleo (DRIVE, RED, INTRANET, tablón de anuncios..). Nº de ofertas de trabajo /personal interno contratado con relación al nº de contrataciones externas.	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
DUPLEX realizará un seguimiento específico, desagregado por sexo, de las personas con responsabilidades familiares (flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada, reducciones de jornada, acompañamientos médicos,...) para evitar que quién ejerza el uso de medidas de corresponsabilidad, no promocióne o perjudique a su promoción.	Nº de mujeres y hombres con corresponsabilidad que hayan solicitado vacantes Vs Nº de mujeres y hombres con corresponsabilidad que hayan promocionado en dichas vacantes.	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.

5.- CONDICIONES DE TRABAJO -Seguridad, salud laboral y equipamientos

5.1.- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Comisión de Seguimiento.	Propios.	Cuando se produce una actualización del Plan de Prevención
Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo	Comisión de Seguimiento.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes tienen en mujeres y hombres.	% accidentes de mujeres y hombres respecto a total accidentes/incidentes	Comisión de Seguimiento.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

5.2.- Establecer canales de comunicación internos y externos que desarrollen la igualdad de género

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Facilitar la comunicación para que todo el personal pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora a la Comisión de igualdad (buzón de sugerencias) y, en su caso, poder trasladar la identificación de uso de lenguaje no inclusivo en documentación de la empresa.	INTRANET, cuenta electrónica Nº de sugerencias y opiniones aceptadas/recibidas. Nº de sugerencias sobre uso de lenguaje no inclusivo en documentación de la Empresa gestionadas/recibidas	Comisión de Seguimiento.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

6.- CONCILIACIÓN

6.1.- Facilitar el ejercicio de conciliación de la vida familiar y laboral

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Facilitar la opción al personal con cargas familiares, de acceder a una jornada reducida (entre 6 y 7 horas) con modificación del horario y salario. La reducción de la jornada deberá ser aprobada por la Dirección General, Dirección Dpto. y Dirección RR.HH de la empresa.	Nº de solicitudes aceptadas/recibidas de hombres y mujeres.	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Garantizar el acceso a los permisos en materia de conciliación a todo el personal independientemente del sexo, de la antigüedad, de la modalidad contractual.	Entrega de todas las solicitudes de los permisos incluyendo el teletrabajo a la Comisión de seguimiento.	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Estudiar las solicitudes de la plantilla sobre horquilla horaria de entrada/salida y sobre poder combinar trabajo presencial con teletrabajo.	Nº solicitudes aceptadas/ Nº solicitudes recibidas	Dirección General / RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.
Incluir a las parejas de hecho (siempre que hayan presentado el correspondiente justificante) en los permisos retribuidos que establece cada convenio y llevar un registro por género de dichos permisos	Nº permisos retribuidos por sexo tanto para matrimonios como para parejas de hecho que así lo hayan justificado	RR.HH.	Propios.	Anualmente durante la vigencia del Plan.

7.- INFRAREPRESENTACION FEMENINA

7.1.- Disminuir el porcentaje de infrarepresentación femenina en DUPLEX

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
3 becas de formación en la empresa para cubrir categorías profesionales en los que las mujeres tienen representación 0.	Nombre de becas	RRHH	Propios	Durante la vigencia del Plan.

8.- RETRIBUCIÓN

8.1.- Política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos con el mismo desempeño.

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación a la retribución extrasalarial.	Reclamaciones ante la Comisión de seguimiento.	Dirección General.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Garantizar retribuciones homogéneas en puestos de igual valor, según los resultados de la auditoría retributiva.	Comunicación del criterio.	Dirección General / RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
El registro retributivo deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinte por ciento.	Registro retributivo anual	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

9.- PREVENCIÓN ACOSO Y VIOLENCIA DE GENERO

9.1.- Implantación del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y del acoso moral o mobbing

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Comunicar y garantizar la accesibilidad del Procedimiento de actuación de acoso laboral para todo el personal mediante: a) Explicación y distribución, b) Inclusión del Procedimiento como Anexo en el Plan de Igualdad (ANEXO A).	Lista de distribución. Accesibilidad en cada centro de trabajo. Inclusión en el Plan de Igualdad.	Dpto. Prevención.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Publicitar tríptico con los canales de denuncia habilitados al efecto.	Tríptico realizado. Lista de distribución.	Dpto. Prevención.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
Incluir en la formación inicial de PRL del personal de nueva incorporación, el Procedimiento de actuación de acoso por razón de sexo.	Documento Forma/Informa.	Dpto. Prevención.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

9.2.- Facilitar, a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género, la continuidad laboral.

MEDIDAS/ACTUACIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO
Asesorar a posibles víctimas de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de información de puntos de atención o denuncia.	Nº de víctimas de género comunicadas.	RR.HH.	Propios/ Externos.	Durante la vigencia del Plan.
Todos los temas que DUPLEX gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.	Confidencialidad.	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.
En caso de sentencias firmes, DUPLEX intentará proveer de las soluciones que necesite la persona afectada (Ej. Intentar un cambio de centro de trabajo si así lo solicita la víctima, adaptar en la medida de lo posible el horario según necesidades de la víctima,...).	Nº de sentencias firmes	RR.HH.	Propios.	Durante la vigencia del Plan.

8. Aprobación del Plan de igualdad.

La aprobación del Plan de Igualdad se realizará mediante la firma por parte de todos los integrantes de la Comisión de Igualdad, del acta de cierre del Plan de Igualdad.

La firma de este acta servirá como documento para evidenciar la implantación de un Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en DUPLEX.

9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

Los plazos de ejecución de cada una de las medidas establecidas para cada línea/objetivo, se encuentran definidos en cada ficha de actuación.

Se ha establecido una calendarización de las reuniones para el seguimiento y evaluación de las medidas.

10. Seguimiento y evaluación del Plan.

La Comisión de Igualdad ha aprobado el Reglamento para la Comisión de Seguimiento del Plan.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa de:

- Informar a los Representantes legales de los trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos (art. 47 de la mencionada Ley).

- La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, entre los que se incluirán datos de la proporción de hombre y mujeres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo. (Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores).

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

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará **la Comisión de Seguimiento** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las actuaciones programadas.

La Comisión de seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de DUPLEX.

10.1. Creación, composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que será paritario.

La designación de las personas de la Comisión de Seguimiento se realizará dentro de los **quince días naturales siguientes** a la firma del Plan, mediante un acta de designación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de DUPLEX estará compuesta de la siguiente manera y por los siguientes integrantes:

Por la representación de los trabajadores:

Integrante: Ramón Álvarez Alonso

Cargo: Técnico de montaje.

Integrante: Jesús Burgos Jiménez

Cargo: Supervisor técnico.

Integrante: Romualdo Oliver Prieto

Cargo: Supervisor técnico.

Por la representación de la empresa:

Integrante: Beatriz Paz Cortés

Cargo: Técnico Calidad y Sostenibilidad – Ingeniero.

Integrante: Pilar Beltrán Gómez

Cargo: Directora de Recursos Humanos.

Integrante: Guillermo Nieto Blanco

Cargo: Director de Prevención, Calidad y Sostenibilidad.

10.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Hacer el seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir del grado de implantación en comparación con lo formulado en los objetivos.
- Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las actuaciones planteadas.
- Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.
- La Comisión se reunirá con una periodicidad **ANUAL** o a solicitud de cualquiera de las partes.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un **informe anual** que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de DUPLEX, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará también, funciones asesoras en materia de igualdad de las distintas áreas y/o delegaciones de la empresa.

10.3. Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento.

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Los acuerdos que adopte el Comité en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

10.4. Atribuciones específicas.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o centros y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

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

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones/actuaciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- 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, 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 será necesaria la disposición por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centros de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

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

10.5. Funcionamiento de comisión de seguimiento.

La Comisión de seguimiento se reunirá **dos veces al año**, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría de los integrantes en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los **treinta días siguientes** a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Las reuniones de la Comisión se entenderán válidas cuando a ella asistan la mayoría de los integrantes del mismo, pudiendo acudir las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores.

Se ha establecido una calendarización de las reuniones de la Comisión durante la vigencia del Plan:

**CALENDARIZACIÓN REUNIONES COMISION SEGUIMIENTO
PLAN DE IGUALDAD**

	2023	2024	2025	2026	2027
1º REUNIÓN	1º quincena noviembre				
2º REUNIÓN		2º quincena mayo			
3º REUNIÓN		2º quincena noviembre			
4º REUNIÓN			2º quincena mayo		
5º REUNIÓN			2º quincena noviembre		
6º REUNIÓN				2º quincena mayo	
7º REUNIÓN				2º quincena noviembre	
8º REUNIÓN					2º quincena mayo

11. Vigencia del Plan.

El presente Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. Algunos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros y la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser progresiva.

El carácter especial de las acciones hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

Este Plan carece de plazo determinado de vigencia, ya que está ligado a la consecución de los objetivos propuestos, entendiendo que su contenido debe ser renovado transcurridos **CUATRO AÑOS DESDE SU APROBACIÓN**.

12. Procedimiento de modificación.

El Plan de igualdad es una herramienta dinámica y flexible, que debe adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la empresa una vez puestos en marcha.

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este Plan de Igualdad, cualquiera que sea, deberán ser presentadas y tratadas por la Comisión de Seguimiento. En todo caso, procederá la revisión o modificación, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de 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 implicaciones 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de la actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 80 de 100
---	---	--

13. Procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo

El procedimiento de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo establecido en DUPLEX, es el siguiente:

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

INDICE

1. OBJETO
2. ALCANCE

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 81 de 100
---	---	--

3. DOCUMENTACION DE REFERENCIA

4. GENERALIDADES Y DEFINICIONES

5. PROCEDIMIENTO

5.1. Introducción

5.2. Actuación preventiva

5.3. Proceso de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo

6.GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

7. ANEXOS/FORMATOS

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

1.- OBJETO.

El presente documento tiene por objeto establecer el procedimiento de actuación a seguir ante conductas del personal que puedan suponer acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso sexual o por razón de sexo es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 82 de 100
---	---	--

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.- ALCANCE.

Este procedimiento es de aplicación a todo el personal que trabaja en DUPLEX ELEVACION SLU.

3.- DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Real Decreto Legislativo, 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Declaración de la Organización Internacional del trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual
- Adhesión al Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuyo texto se ha publicado en el BOE de 16 de junio de 2022

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

4.- GENERALIDADES Y DEFINICIONES.

- **Acoso sexual:** El acoso sexual es 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,

Es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

La nueva Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, considera violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Existen distintas tipologías:

- *Conductas verbales;*
 - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
 - Comentarios sexuales obscenos.
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
 - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
 - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 84 de 100
---	---	--

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Conductas no verbales:
 - Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
 - Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
 - Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Conductas de carácter físico
 - Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

- **Acoso por razón de sexo:** Acoso por razón de sexo es 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.

1. El uso de la agresión verbal, sexual o física.

2. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
3. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
4. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
5. Utilización de humor sexista.
6. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
7. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
8. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
9. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona
10. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
11. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

- **Ciberacoso o acoso virtual:** Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

- **Denunciante** persona trabajadora que pone en conocimiento acciones u omisiones constitutivas que pudieran calificarse como acoso sexual o por razón de sexo.
- **Escrito de denuncia:** documento manuscrito/mail, o bien, el disponible en la dirección RRHH de DUPLEX (**Mod. DA**), mediante el que el

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 86 de 100
---	---	--

trabajador o conjunto de ellos, pone en conocimiento una presunta situación de acoso.

- **Fase inicial del procedimiento**, mediante el cual se realizan entrevistas por separado de las partes implicadas para llegar a un acuerdo.
- **Comisión de Evaluación**: grupo compuesto por la dirección de RRHH, 2 miembros de la comisión del plan de igualdad (representante de las personas trabajadoras y representante de la empresa) y si se estima, personal de asesoría jurídica.
En caso de que algún miembro de la comisión de evaluación fuese el denunciado, será retirado de la comisión, sustituyéndole por otra persona que el denunciante elija.

Esta comisión es la encargada de llevar a cabo el análisis, seguimiento y valoración de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Fase instrucción**: fase del procedimiento en la que la Comisión de Evaluación, lleva a cabo la investigación de las causas, generando un informe final sobre los hechos con el objeto de implantar las medidas correctoras necesarias para que cese el acoso.
- **Informe Final**: documento que genera la Comisión de Evaluación, en el que se expresan las conclusiones del análisis de la denuncia, así como las medidas de resolución a adoptar en caso de verificarse acoso.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

➤ **Penalización por acoso sexual (artículo 184 del código penal)**

- El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 87 de 100
---	---	--

acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

5.- PROCEDIMIENTO

5.1.- INTRODUCCIÓN

DUPLEX ELEVACIÓN, SL en su compromiso para garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de plantilla, ha desarrollado una línea de actuación tendente a prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y en el caso de existir, actuar de forma sistemática implantando acciones correctoras que garanticen el cese inmediato de. estas conductas.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

5.2.- ACTUACION PREVENTIVA

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión

de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se pudieran dar en el ámbito de DUPLEX, se activarán acciones que garanticen un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

Estas acciones preventivas serán las siguientes:

1. Difusión de este procedimiento de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
2. Formación al personal de nueva incorporación.
3. Evaluación periódica de los casos que se hayan dado.
4. La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. ☐ L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
5. La empresa incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, la violencia sexual como uno de factores de riesgos laborales a tener en cuenta. ☐ L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual
6. Prohibición de insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes..

7. Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual.

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 89 de 100
---	---	--

5.2.1.- Difusión del procedimiento de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo.

Se facilitará la difusión de este Procedimiento de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo (POP-PRL/23) a todos los trabajadores de DUPLEX, llevándose a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Charla formativa/informativa a todo el personal de DUPLEX para explicar el procedimiento de actuación ante acoso Sexual o por razón de sexo.
- ✓ Distribución de folleto informativo sobre acoso sexual o por razón de sexo (**Mod. FAS**)

5.2.2.- Formación personal

Esta formación tendrá por objeto difundir el procedimiento de actuación ante acoso sexual o por razón de sexo (POP-PRL/23), a todo el personal y al personal de nuevo ingreso mediante una jornada informativa.

Esta jornada permitirá que el personal de DUPLEX esté sensibilizado y tome conciencia.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01
		FECHA: Abr-2023

5.2.3.- Evaluación periódica de los casos que se hayan dado.

Los procesos de actuación que se hayan aplicado en base a las denuncias de acoso se revisarán anualmente por la

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 90 de 100
---	---	--

dirección de RRHH para ver el grado de cumplimiento y efectividad.

El protocolo se mantendrá vigente siempre y cuando no cambie la normativa o reglamentación, o DUPLEX estime necesario su revisión por necesidades.

También se revisará periódicamente por parte del Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, el procedimiento de actuación de acoso sexual o por razón de sexo (POP-PRL-23), y solo en caso de existir puntos a incluir, se emitirá una nueva edición del procedimiento del que se dará difusión a la totalidad de la personal de DUPLEX.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

5.3.- PROCESO DE ACTUACIÓN

Cualquier trabajador de DUPLEX que tenga indicios y se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, podrá comunicar

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 91 de 100
---	---	--

estos hechos, presentando una denuncia en la dirección de RRHH.

En el proceso de denuncia, se tendrá siempre en cuenta el respeto a los derechos de las partes afectadas, tanto denunciante como persona presuntamente acosadora, así como la confidencialidad de la información tratada.

La forma de proceder para formular una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo será la siguiente:

➤ **Comunicación de los hechos**

La persona que denuncia deberá cumplimentar una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo en el formato (**Mod. DA**), que le será facilitado por la dirección de RRHH, o cualquier otro documento que reúna la información suficiente para exponer los hechos.

La denuncia deberá entregarse en la dirección de RRHH, representación sindical, cualquier integrante de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad, correo habilitado para este tipo de denuncias o en un sobre cerrado. La dirección RRHH le devolverá un recibí.

➤ **Actuación Preliminar**

La dirección de RRHH abrirá el sobre con la denuncia y junto con la dirección general, dirección de prevención y un miembro de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, analizarán los hechos y llevarán a cabo un primer contacto con el denunciante a fin de analizar los hechos manifestados, aclarar conceptos y analizar las actuaciones del proceso a seguir.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

Tras tener el primer contacto con el denunciante, este podrá decidir:

➤ Retirar la denuncia.

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 92 de 100
---	---	--

En este caso, se valorará el archivo o no de la denuncia, en función de la posible existencia de suficientes indicios que aconsejen el inicio de oficio de la Fase de Instrucción.

Se podrá acordar la propuesta de medidas cautelares de protección siempre que las circunstancias lo aconsejen y/o el denunciante lo admita.

➤ Ratificar la denuncia.

Tras la ratificación de la denuncia, la dirección de RRHH solicitará el consentimiento escrito del denunciante (**Ver Anexo I**), para poder acceder a cuanta documentación sea precisa para llevar a cabo la actuación.

Se informará al denunciante de:

- ✓ El compromiso sobre el trato confidencial de la información facilitada, salvo en el caso de que esta deba ser aportada en un procedimiento judicial o administrativo.
- ✓ La posibilidad de ser asistido por la representación legal de las personas trabajadoras u otra persona de su confianza.
- ✓ Las consecuencias de la presentación de una denuncia falsa por acoso sexual.
- ✓ La información sobre la **Fase de Instrucción**.
- ✓ Las características y plazo de resolución de la **Fase instrucción** (plazo máx. de 20 días laborales).
- ✓ Toda la documentación que se quiera presentar en relación con el procedimiento se debe remitir en sobre cerrado la Dirección de RRHH.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01
		FECHA: Abr-2023

➤ Fase Inicial

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 93 de 100
---	---	--

Se informará a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.

Se ofrecerá tanto al denunciante como al denunciado, la posibilidad de tratar de resolver el conflicto. Se pretende con ello que la intervención para solucionar la situación que dio origen a la denuncia, sea lo más ágil y eficaz posible.

Una vez aceptado el procedimiento de mediación, tanto por el denunciante como por el denunciado, la dirección de RRHH junto con la dirección de prevención, realizarán entrevistas con los afectados, con la finalidad de llegar a una solución entre ambas partes, redactando finalmente un informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- **Si hay acuerdo entre las partes:** La dirección de RRHH, redactará los términos del acuerdo, que será firmado por ambas partes.
- **Si no hay acuerdo:** Se procederá a la Fase Instrucción

➤ **Fase de instrucción**

Como primera actuación, la dirección de RRHH entregará al denunciante un **test de valoración de acoso sexual o por razón de sexo (Mod. TVS)** para recabar información sobre el nivel de acoso.

En base a esta información, la dirección de RRHH, que ejercerá también las funciones de moderador, junto con 2 miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad (representante de los trabajadores y representante de la empresa) y personal de la asesoría Jurídica, si así se estima, formarán una **Comisión de Evaluación**, que investigará, elaborará y realizará el seguimiento de las conclusiones del presunto acoso laboral.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 94 de 100
---	---	--

Las personas que formen parte de esta **Comisión de Evaluación** y tengan relación de parentesco y/o afectiva, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a la víctima o la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la Comisión de evaluación, siendo sustituidas por otros trabajadores con las mismas características profesionales que los inicialmente nombrados (sustituto de departamento, igual formación, etc.).

Esta designación la realizará la comisión de seguimiento del plan de igualdad siempre que no sea la parte afectada o relacionada, en cuyo caso la realizará la dirección General.

Las funciones de la **Comisión de Evaluación**, una vez iniciada la Fase de instrucción, serán:

- ✓ Efectuar reuniones y/o realizar entrevistas a los testigos, compañeros de trabajo u otras personas que se consideren oportunas.
- ✓ Recibir la documentación y realizar las distintas entrevistas, valorando la necesidad o no de celebrar una reunión entre las partes implicadas. Dicha reunión será moderada por la comisión de seguimiento del plan de igualdad, elaborándose un acta de la reunión.
- ✓ Solicitar a las personas implicadas en el procedimiento, si fuese necesario, la presentación de documentos, información y declaraciones personales por escrito.
- ✓ Desarrollar la investigación con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto denunciante como persona presuntamente acosadora.
- ✓ Elaborar y remitir a la dirección general, en un plazo máximo de 20 días laborales a partir del inicio de la Fase de instrucción, el informe final con las conclusiones sobre el caso.

En este informe se verificará o no la existencia de la situación de acoso y deberá incluir la siguiente información:

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

	PLAN DE IGUALDAD DE DUPLEX ELEVACION SLU	Edición: 02 Fecha: 12/06/23 Pág. 95 de 100
---	---	--

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Descripción de los principales hechos del caso.
 - Resumen de las diligencias practicadas.
 - Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
 - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
 - Firma de las personas de la Comisión de Evaluación.
 - Se hará todo lo posible para que la presunta víctima no tenga que relatar los hechos varias veces, con el fin de evitar que aumente la presión sobre ella.
- ✓ Si el presunto acoso se confirma, se propondrá la aplicación de medidas correctoras tendentes a solucionar el conflicto y en su caso, la aplicación de faltas disciplinarias reguladas por el estatuto de los trabajadores y legislación aplicable.
- ✓ Informar por escrito a ambas partes (víctima y acosador) sobre las conclusiones y/o medidas correctoras adoptadas.

➤ **Fase de finalización del proceso**

Elaborado el informe por la **Comisión de Evaluación**, en base al cuadro de valoración del acoso (**Mod. CVS**), dará traslado del resultado del mismo a la dirección general, quien aprobará, el informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas e incluso a presentar denuncia policial si la gravedad de los hechos así lo requiriera, apoyando y ayudando a la víctima en todo momento.

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	POP-PRL/23
		EDICIÓN: 01 FECHA: Abr-2023

Se deberá garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

6.- GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

I. Deber de sigilo

Toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases mencionadas en este documento, se le exigirá el deber de sigilo.

II. Derecho a la intimidad

- Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento según lo establecido en la Ley Orgánica 07/2021, de protección de datos.
- Se garantizará la veracidad de la denuncia, utilizando los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la misma, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

- A partir de la resolución de inicio del procedimiento por la **Comisión de Evaluación**, tanto la persona denunciante como la denunciada, tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial.

III. Derecho a la protección de la salud

- En base al derecho a una protección integral de la salud de los trabajadores, la empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso sexual o por razón de sexo, ofreciendo el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.
- Se ofrecerá al trabajador denunciante, un examen de salud por parte del Servicio de Prevención Ajeno de Vigilancia de la Salud (SPA). Este ofrecimiento será voluntario para el denunciante.

IV. Derecho de protección frente a represalias

- La empresa se asegurará de que la víctima del acoso, así como las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.
- En aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

V. Impulso del procedimiento en todas sus fases

Así mismo, la empresa garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

7.- ANEXOS/FORMATOS

- ANEXO I: Consentimiento informado.
- Mod. DAL: Denuncia de acoso.
- Mod. TVS: Test de valoración de acoso sexual o por razón de sexo.
- Mod. FAS: Folleto informativo acoso sexual o por razón de sexo.
- Mod. CVS: Cuadro de valoración de acoso sexual.

Dña. MONTAÑA MATEOS CANTOS

Representante legal de la Empresa

D. ROMUALDO OLIVER PRIETO

Representante de las personas trabajadoras

Dña. BEATRIZ PAZ CORTÉS

Representante legal de la Empresa

D. JESÚS BURGOS JIMÉNEZ

Representante de las personas trabajadoras

D. FERNANDO TOBAR MATEO

Representante legal de la Empresa

D. RAMÓN ALVAREZ ALONSO

Representante de las personas trabajadoras

D. GUILLERMO NIETO BLANCO

Representante legal de la Empresa

Dña. NOAH CEVEIRA VÁZQUEZ

Representante de las personas trabajadoras

Dña. PILAR BELTRÁN GÓMEZ

Representante legal de la Empresa

Dña. ESTER CHAVES ALONSO

Representante de las personas trabajadoras