PLAN IGUALDAD 2021

SMAP

Plan de Igualdad de la organización Societat Municipal d´Aparcaments i Projectes S.A.

CIF – A57060105

Sant Joan de La Salle 6, 07003 Palma de Mallorca, Baleares, España

Análisis y asesoramiento del Plan de Igualdad y elaboración del presente informe, por parte de PRACTICA ODS S.L.

CIF – B16664724

Calle Son Puig 29, 07011 Palma de Mallorca, Baleares, España

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
1.1. Implicación del equipo directivo: Compromiso por parte de la dirección.
2. TOMA DE DECISIÓN
2.1. Apertura de negociación.
2.2. Constitución de la Comisión de Igualdad. Formación.
2.3. Información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.
3. CONTEXTUALIZACIÓN
3.1. Firmantes del Convenio
3.2. Datos Registrales
3.3. Hoja Estadística
3.4. Datos del Plan del Diagnóstico, Contenidos del Plan, Seguimiento y Evaluación
4. DIAGNÓSTICO
4.1. Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa.
4.2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
4.3. Auditoria Salarial
4.4. Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño del Plan de Igualdad.
5. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN
5.1. Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
5.2. Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
5.3. Determinación del cronograma y de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones.
5.4. Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
5.5. Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
6. EJECUCIÓN
6.1. Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.
6.2. Comunicación interna del desarrollo de las actuaciones.
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Puesta en marcha de la ejecución. Revisión anual de los resultados y del impacto.
7.2. Replanificación del Plan: adaptación de estrategias y definición de nuevas medidas para los casos necesarios durante los siguientes 4 años.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN

El objetivo del presente documento es reflejar el proceso que se ha llevado a cabo para elaborar el Plan de Igualdad de la entidad **Societat Municipal d´Aparcaments i Projectes S.A.** en adelante **SMAP** cubriendo así con las exigencias de las Leyes en torno a la Igualdad de Género:

- Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre , por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo , sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La información recogida en el presente informe representa toda la documentación emitida, desde el compromiso de la Organización por realizar un Plan exhaustivo y detallado, pasando por la promoción del Plan y creación de la Comisión, hasta hacer un análisis y diagnóstico en materia de igualdad para poder evaluar y establecer nuevas metas para el progreso en dicha materia.

Se da especial importancia a la Valoración de los Puestos de Trabajo y a la Auditoría Salarial tal y como sugiere la ley. Y gracias a la información de dichos puntos, las medidas correctivas y de progreso propuestas han desembocado en un Plan de Acción que progrese con efectividad en la igualdad de género. De esta forma, **SMAP** se posiciona a como parte activa y motor de cambio para alcanzar la Igualdad entre Hombres y mujeres, contribuyendo no solo a cumplir con la legislación, si no aportando también al equilibrio del ámbito social y al alcance de la Agenda2030 donde se encuentra el ODS 5 - Igualdad de Género.

SMAP manifiesta el compromiso **(ANEXO 1)** de alcanzar una igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres. Somos un negocio que ha tenido que incorporar el personal de servicios públicos que se han privatizado, donde la dificultad de alcanzar una equidad ha sido manejada con humanidad y profesionalidad. A continuación, detallamos todo el proceso que desde **SMAP** hemos llevado a cabo para implementar un Plan de Igualdad profundo desde el que damos un paso real y consistente en la Igualdad de Género.

2. TOMA DE DECISIÓN

2.1. APERTURA DE NEGOCIACIÓN

Con el objetivo de legitimar el Plan de Igualdad de **SMAP**, conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, se promueve el Plan de Igualdad, tal y como se muestra en el documento **ANEXO 2**, en el que se incluye la PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN, la cual se comunica a todo el personal. Posteriormente, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con los respectivos puntos de análisis y evaluación, COMUNICACIÓN Y APERTURA DE LA NEGOCIACIÓN tal y como consta en el **ANEXO 3**, con Representación para la Empresa y para los Trabajadores.

Para la constitución de la Comisión Negociadora (**ANEXO 4**) de **SMAP** se tiene presente que han de tenerse en cuenta las consideraciones marcadas en la Guía para la Elaboración de los Planes de Igualdad:

- *Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes*. Además, tal y como marca la Guía, los integrantes de la comisión han recibido formación en materia de igualdad, con los contenidos y acreditación indicada en el **ANEXO 5**.
- *El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se ha efectuado con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad, con un volumen de representación de 3 integrantes por parte, no superando así el límite marcado de 13 personas.*
- *Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, han designado a una persona que ostenta la presidencia* y que así se indica en la constitución de la Comisión.
- *La comisión negociadora se acoge al apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*, por parte de practicaODS, quienes intervendrían en caso necesario con voz, pero sin voto.

2.2. CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

Una vez decididas las personas que constituirán la Comisión Negociadora y de Igualdad, se lleva a cabo la constitución de la misma, bajo acta y aprovechando el mismo día para recibir la formación en torno al Plan de Igualdad creando así una comisión preparada para la Negociación del Diagnóstico y el Plan de Acción.

La Comisión se Constituye el día 15/9/2021 tal y como se indica en el Acta.

En representación de la empresa por:

- PEDRO MANERA MUT (GERENTE)
- CATALINA VILA TORRES (JEFE DE SECCIÓN)
- MÓNICA HERRERA MARTÍN (TÉCNICO CONTABLE)
- JESÚS MARTÍN DÍAZ (INSPECTOR)

Bajo aprobación de toda la Representación de los trabajadores de SMAP (**ANEXO 3**) para la **Parte Social:**

- VICENTE LOSA VALENCIANO
- MARÍA MIRALLES CATALÀ
- ÁLVARO PÉREZ RUBIO
- ANA BELÉN GALLEGO RUIZ

Se señalan en el acta los puntos a diagnosticar y trabajar:

- *Clasificación profesional.*
- *Formación.*
- *Promoción profesional.*
- *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- *Ejercicio corresponsable, derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- *Infrarrepresentación femenina.*
- *Retribuciones.*
- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
- *Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.*

2.3. SE INFORMA A LA PLANTILLA DE LA DECISIÓN TOMADA

El personal de SMAP es informado de la Intención de elaborar un Plan de Igualdad en la Entidad y se anima al personal a participar.

Previamente a la elaboración del Plan el personal de SMAP participa en la obtención de información cumplimentando una encuesta que servirá para el diagnóstico de la entidad.

Posterior al registro del Plan, el personal de SMAP participará en la implementación del mismo, facilitando la integración de medidas correctivas y preventivas que posicionen a SMAP en el avance de la Igualdad de Género.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

3.1. FIRMANTES DEL CONVENIO

Los firmantes del presente Plan de Igualdad Diagnosticado y negociado tiene:

EN REPRESENTACIÓN LA EMPRESA

Firman los miembros que representan a la parte Empresa indicados en la Constitución de la Comisión Negociadora ANEXO 4

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Delegados de Personal y Comité de Empresa (código 1), tal y como se refleja en el ANEXO 3 de cesión de poder para representar a la parte social en la Comisión de Igualdad de SMAP.

Las Organizaciones Sindicales vinculadas no son Firmantes ya que la entidad cuenta con Comité de Empresa. Dichas entidades Sindicales Vinculadas son: **UGT, CCOO, USO y C-SIF**.

3.2. DATOS REGISTRALES

Se indican a continuación los datos registrales de SMAP. Empezando por los **Ámbitos de Aplicación** para **Responsabilidad Social** de SMAP sobre los que Comunica el Acuerdo del Plan de Igualdad de SMAP.

Ámbito Funcional

SMAP tiene un ámbito funcional del sector de la movilidad, cuyos servicios son:

- BICIPALMA: Servicio de Bicicleta pública de Palma.
- APARCAMIENTOS: Aparcamientos Públicos de gestión de SMAP
- O.R.A: Regulación de aparcamiento de Palma.

A lo largo del presente Informe veremos que SMAP cuenta con 14 aparcamientos, 2 oficinas administrativas y BICIPALMA, en total 17 centros de trabajo para ejercer su actividad.

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad de realiza en base a toda la plantilla de SMAP. Veremos que el alcance de dicha plantilla es en 275 Trabajadores a los cuales les influirá el Plan de Acción a implementar en periodo de vigencia.

Ámbito Temporal

El presente Informe se negocia entre los miembros de la comisión negociadora y de igualdad el 13 de Diciembre de 2021 para su registro el 14 de Diciembre de 2021. Su periodo de vigencia será hasta el 14 de Diciembre de 2024.

Ámbito Geográfico

Los centros trabajadores afectados de SMAP se localizan todos en Baleares.

Ámbito Territorial

El ámbito de aplicación Territorial de los Servicios Gestionados por SMAP se reducen al Municipio de Palma de Mallorca, por lo que es un ámbito local/comarcal (código 1)

3.3. HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS DE SMAP

El presente informe recoge la primera negociación del diagnóstico y plan de Acción del primer Plan de Igualdad de SMAP.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Societat Municipal d´Aparcaments i Projectes S.A.
NIF	CIF – A57060105
Domicilio Social	Sant Joan de La Salle 6, 07003 Palma de Mallorca, Baleares, España
Año de Constitución	2001
Titularidad	Gestión Privada de un Servicio Público
RESPONSABLES DE LA ENTIDAD	
Nombre	PEDRO MANERA MUT
Cargo	GERENTE
Teléfono	971217676
Dirección de correo electrónico	pedro.manera@smap.palma.cat
RESPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	
FECHA DE CONSTITUCIÓN: 15/09/2021	
PARTE EMPRESA	
Nombre	PEDRO MANERA MUT
Cargo	GERENTE
Teléfono	971217676
Dirección de correo electrónico	pedro.manera@smap.palma.cat
Nombre	CATALINA VILA TORRES
Cargo	Jefe de Sección
Teléfono	971217676
Dirección de correo electrónico	catalina.vila@smap.palma.cat
Nombre	JESUS MARTIN DIAZ
Cargo	Inspector
Nombre	MONICA HERRERA MARTIN
Cargo	Técnico Contable
PARTE SOCIAL	
Nombre	VICENTE LOSA VALENCIANO
Cargo	Controlador
Nombre	MARÍA MIRALLES CATALÀ
Nombre	ÁLVARO PÉREZ RUBIO
Cargo	Agente de Aparcamientos
Nombre	ANA BELÉN GALLEGO RUIZ
Cargo	Controlador
ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE TERRESTRE

	APARCAMIENTO PUBLICO					
CNAE	5221					
Descripción de la Actividad	APARCAMIENTO PUBLICO Y DE SUPERFICIE REGULADO. SERVICIO PRESTAMO BICICLETA PUBLICA					
Dispersión Geográfica/ámbito de actuación	PALMA DE MALLORCA					
DIMENSIÓN						
Trabajadores y trabajadoras	275					
Centros de trabajo	17					
Facturación anual (€)	5931068,94 (CIFRA AÑO 2020)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación trabajadores y trabajadoras	Mujeres	129	Hombres	146	Total	275
Certificados y reconocimientos de Igualdad	NO					
Dispone de departamento de personal	Sí					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	100	35		135
Mujeres.	124	16		140
Total.	224	53		275

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	8	18	120	146
Mujeres.	5	10	114	129
Total.	13	28	234	275

CÓDIGOS DE LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN EN LA EMPRESA

Los convenios a los que está sujeto SMAP (ANEXOS 5.1 y 5.2) son:

- VI Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el sector de Aparcamientos y Garajes. Código de Convenio 99011445011900.
- Conveni Col-lectiu de la UTE Dornier SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient SA. Código del Convenio 07100512012018)

Mencionar también el Acuerdo laboral entre SMAP y parte de la plantilla de los trabajadores del mismo. ANEXO 6

		Convenio – SMAP
Grupo Soporte:	Nivel 1	
		Jefe de Área
		Licenciados / Grado superior
	Nivel 2	
		Jefe Sección
		Técnico Medio/ Diplomado
	Nivel 3	
		Oficial administrativo
	Nivel 4	
		Auxiliar Administrativo

		Convenio – SMAP	Convenio – ORA	Bicipalma
Grupo Operativo	Nivel 1		(Categorías)	Por Estatuto de los trabajadores
		Jefe Servicio	Titulado	
			Encargado	
	Nivel 2		Oficial administrativo	
		Encargado	Oficial 2ª de administrativo	
			Auxiliar administrativo	
	Nivel 3		Operador	
		Agente Aparcamiento	Técnico Mantenimiento	
		Oficial Mantenimiento	Inspector O.R.A.	
		Operador centro de control	Controlador Zona Azul	

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

El Periodo de Vigencia del Presente Plan de Igualdad es desde su registro,14 de Diciembre de 2021 hasta el 14 de Diciembre de 2024 (3 años de vigencia del Plan de Igualdad de SMAP.

3.4. DATOS DEL PLAN DEL DIAGNÓSTICO, CONTENIDOS DEL PLAN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para dar respuesta a los puntos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Norma 731/2010, se detalla a continuación la elaboración del Diagnostico (previa recogida de información, análisis de la misma, e interpretación) sobre el cual se proponen una medidas preventivas y correctivas que atienden a las exigencias de la norma y que se calendarizan en un Plan de Acción a Implementar en el periodo de Vigencia.

Se detalla también la propuesta de Seguimiento del Plan de Acción acordado por la Comisión Negociadora. Y la evaluación de las acciones realizadas calendarizadas durante el periodo de vigencia.

4. DIAGNÓSTICO

4.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Con el fin de elaborar un diagnóstico que *estime la existencia y magnitud de desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en* **SMAP***, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,* **se recopila la siguiente información**:

4.1.1. Políticas de Gestión de Personal.
4.1.2. Proceso de Selección y Contratación.
4.1.3. Clasificación Profesional.
4.1.4. Formación.
4.1.5. Promoción Profesional.
4.1.6. Condiciones de trabajo, ejercicio corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
4.1.7. Infrarrepresentación femenina.
4.1.8. Retribuciones.
4.1.9. Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

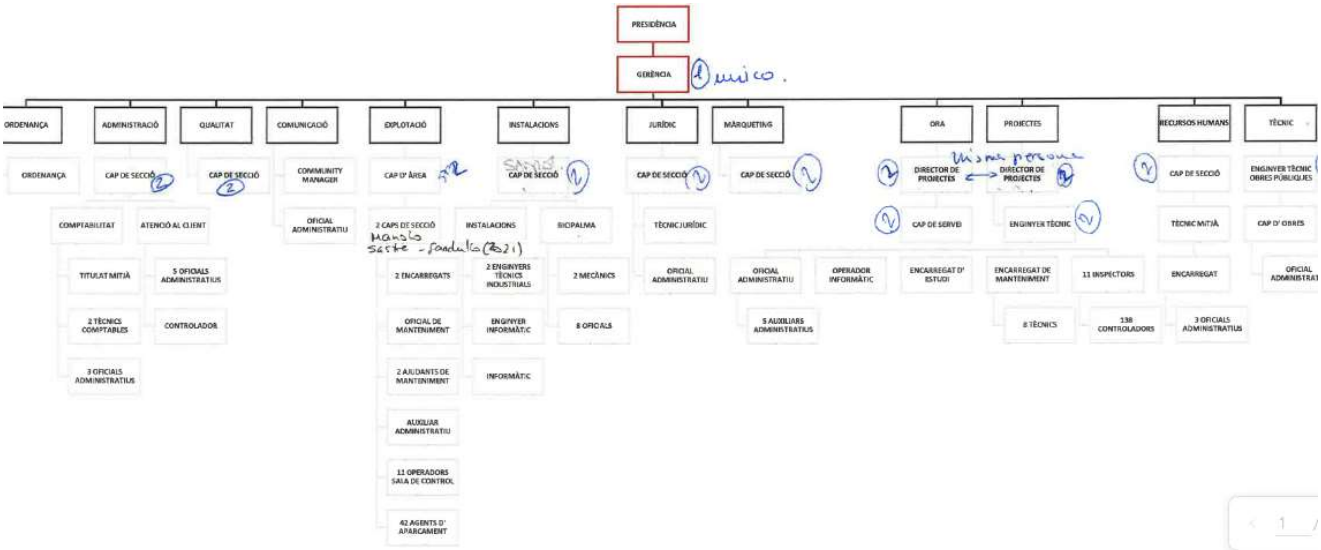
Con tal recopilación se realiza un análisis en baso a las recomendaciones indicadas en la Guía del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad:

- *Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.*
- *Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.*
- *Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.*
- *Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.*
- *Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*

4.1.1. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL PERSONAL

SMAP se rige por los convenios indicados en el punto 3.3 del presente documento. y es en los que se basa para poder llevar a cabo la Gestión del Personal, ya que no se cuenta con política específica de personal, de un modelo estratégico. La identificación de las necesidades se realiza de forma puntual. Hay que tener en cuenta que estamos ante una empresa privada que gestiona servicios públicos.

Actualmente la plantilla de SMAP cuenta con 175 trabajadores estructurados en el siguiente organigrama:



4.1.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A continuación, se recoge información relativa a los Procesos de Selección y Contratación en relación a la Igualdad de Género:

Al ser SMAP una entidad Privada que gestiona un servicio Público, los **canales de información y/o comunicación utilizados** en los procesos de selección se inician a través de la plataforma MobiPalma como Oferta Pública de Trabajo.

En la misma plataforma se publican las bases con los **criterios para la selección**, la hoja de Inscripción y las correspondientes políticas de privacidad.

Finalmente, en cuanto a la **contratación** y se publican primero el listado provisional de personas admitidas y excluidas y finalmente el listado definitivo de personas admitidas y excluidas.

Por otra parte, en cuanto a la **promoción profesional** igualmente al ser una entidad que gestiona un servicio Público, la gestión de este proceso se hace en virtud en lo establecido en los Convenios colectivos de Aplicación.

Si atendemos a las ofertas de trabajo que publica SMAP podemos observar que dicha oferta se **comunica con un lenguaje que atiende a ambos géneros**, aunque se podría evitar tener que usar femenino y masculino en algunos casos.

Se adjunta a continuación **información cualitativa** recogida en torno a la selección y contratación:

INFORMACIÓN CUALITATIVA	SI	NO
LA EMPRESA REALIZA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN BASE A:		
Criterios establecidos por la dirección o departamento de RRHH		X
Criterios de Cada departamento	X	
No existen criterios. Cada persona fija los suyos		X
En igualdad de condiciones de idoneidad, se opta por seleccionar el sexo menos representado		X
Otros		
LAS PERSONAS ENCARGADAS DE REALIZAR LA SELECCIÓN SON:		
Personal Directivo	X	
Equipo de RRHH	X	
Responsables de los Departamentos	X	
Equipo externo de la Empresa	X	
Otros		
SE PROCURA QUE EL EQUIPO DE SELECCIÓN SEA MIXTO:		X
LAS PERSONAS ENCARGADAS DE REALIZAR LA SELECCIÓN TIENEN FORMACIÓN EN IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES:		X
EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SE REALIZAN LAS SIGUIENTES PRUEBAS:		
Entrevista personas	X	
Psicotécnico		X
Otros	X	
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:		X
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata	X	
En términos generales…		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		X
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	X	
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres		X

Se seleccionan más mujeres que hombres		X
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	X	
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet		X
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado		X
Otros	X	
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		X

Se incluyes a continuación datos cuantitativos de contrataciones:

INCORPORACIONES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD				
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	**Nº MUJERES**	**Nº HOMBRES**	**% MUJERES**	**% HOMBRES**
Máximo cargo	0	1	0,00	100,00
Puestos Directivos	3	5	37,50	62,50
Mandos Intermedios	2	8	20,00	80,00
Subtotal Cargos de Responsabilidad	5	14	26,32	73,68
OTROS PUESTOS LABORALES	**Nº MUJERES**	**Nº HOMBRES**	**% MUJERES**	**% HOMBRES**
Administración	31	15	67,39	32,61
Técnicos	3	7	30,00	70,00
Operarios	90	111	44,78	55,22
Subtotal Cargos de Responsabilidad	124	133	48,25	51,75
TOTAL PLANTILLA	129	146	46,74	53,26

Se detecta un porcentaje de Cargos de Responsabilidad alto en Hombres. Probablemente el sector de Actividad fomente el acercamiento de más hombres que de mujeres, pues es un sector masculinizado.

Por otra parte, en cuanto a puesto de Administración se observa un mayor porcentaje en mujeres, probablemente debido también a que son puestos feminizados. Y en técnicos a la inversa, ya que se asocia a funciones masculinas y en las cuales hay más formación en hombres que en mujeres.

4.1.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SMAP realiza su clasificación Profesional según Convenios. Como ya se ha adelantado anteriormente, SOPORTE y APARCAMIENTOS se rigen por el se rige por el VI Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el sector de

Aparcamientos y Garajes, tal y como se refleja en el acuerdo laboral entre SMAP y los trabajadores del mismo. Los trabajadores de ORA (UTE) y de BICIPALMA (ET) no están vinculados directamente al mencionado convenio colectivo en cuanto a aplicación. ORA se rige por el Convenio de UTE y BICIPALMA por los ET.

Se profundiza en la Clasificación Profesional de SMAP en la **Valoración de los Puestos de Trabajo, sistema detallado en el punto 4.2 del presente documento, y la Auditoria Salarial, cuyo análisis se recoge en el 4.3.**

4.1.4. FORMACIÓN

SMAP es consciente de la importancia que tiene la Formación para el desarrollo profesional de sus trabajadores. Entiende que tanto para ofrecer unos servicios óptimos como para contar con una plantilla a la que dotar de una vida laboral adecuada, es necesario proporcionarles Formación.

SMAP cree en la mejora continuada tanto de su personal como de sus procesos para integrar formaciones. Por ello ha trabajado por contar con un reciente Plan de Formación que se adecue a necesidades detectadas, consensuado por el Comité de Empresa, tal y como se recoge en el acta del pasado 10/09/2021 (ANEXO 9), de la que se extrae una propuesta de Formación para 2021-2022. ANEXO 10 PROPUESTA

De acuerdo al Plan de Formación que se ha negociado en el Comité de Empresa, las formaciones impartidas a personal de SMAP en 2021 han sido:

Trabajador / Departamento	Formación	Contenido formación	F. Inicio	F. Fin	H	M
Personas que integran Comisión Igualdad	ODS	Formación comisión negociadora	15/09/ 2021	15/09 /2021	4	4
Ora-AT-Bicipalma-	Talenthum	Gestión positiva del conflicto	27/09/ 2021	19/11 /2021	78	94
Llovet Silvia – Técnico	FEMP	Acc. Universal Técnicos Municipales	04/10/ 2021	01/11 /2021	0	1
Salvador Amparo- Community Manager	IEE	Marketing Digital	10/11/ 2021	08/12 /2021	1	2
8 trab. Bicipalma y Aparcamientos	OXIMAR	Soporte vital básico y DEA	16/11/ 2021	17/11 /2021	8	1
Toda la empresa	Seguridad	Protección de datos	24/11/ 2021		146	129
RRHH/Instal.lacions	DOIP	Jornada Tutors pràctiques extracurriculars	18/11/ 2021	18/11 /2021	1	1
Catalina Vila	FEMP	Dirigir personas de manera creativa.	09/11/ 2021	30/11 /2021	0	1
TOTAL PERSONAS FORMADAS (DESAGREGADO POR GÉNERO)						

Los datos cualitativos en torno a la Formación y la Igualdad de Género:

INFORMACIÓN CUALITATIVA DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN	SÍ	NO
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.		X
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres		X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		X
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.		X

Las líneas de formación del mencionado Plan recientemente aprobado son:

- Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Implantación ISO
- Gestión de Prevención y Detección de Delitos penales
- Prevención de Riesgos Laborales (entre los que se encontrarán acoso Moral y por razón de Sexo).
- Formación en materia de Igualdad a todo el personal, que también se incluye como acción a implementar para progresar en materia de Igualdad de Género.

4.1.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

No existe un Sistema Interno de Gestión del Desempeño. Ni herramientas que fomentan la promoción. Para la ocupación de puestos SMAP aplica los convenios anteriormente indicados. De lo cual deriva que la promoción interna sea en ocasiones ante la necesidad de un nuevo cargo, y en tal caso se valora el desempeño particular de personas que demuestran su valía dentro de la organización y en consecuencia promocionan.

4.1.6. CONDICIONES DE TRABAJO, EJERCICIO DE CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

SMAP cuenta con diferentes departamentos con necesidades horarias particulares que se cubren de diferente manera.

Se ejerce la Corresponsabilidad de los Derechos de la Vida Personal y Familiar negociando las solicitudes por parte de los trabajadores. Hasta el momento se ha llegado siempre a un acuerdo que satisface las necesidades de conciliación solicitadas.

Para este ejercicio de Corresponsabilidad existe un amplio espectro de porcentajes de jornadas a las que optar:

% JORNADA	HORAS JORNADA
0,01	0,00
15,00	5,85
40,00	16,00
42,40	16,96
50,00	19,50
56,41	22,00
57,69	22,50
58,90	22,97
58,97	23,00
60,00	24,00
64,10	25,00
64,60	25,19
64,70	25,23
67,84	27,14
70,51	27,50
72,68	29,07
73,08	28,50
76,92	30,00
78,21	30,50
79,48	31,00
80,00	30,00
80,77	31,50
82,05	32,00
83,33	32,50
84,61	33,00
85,89	33,50
85,90	33,50
87,10	33,97
87,18	34,00
88,46	34,50
91,02	35,50
96,15	37,50
97,43	38,00
100,00	40,00

4.1.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La presencia femenina en SMAP es la siguiente:

Nº HOMBRES	Nº MUJERES	TOTAL
146	**129**	**275**

Lo más significativo de la Infrarrepresentación Femenina en los Puestos de SMAP radica en los puestos Estereotipados: puestos como el de Oficial administrativo cuenta con 15 mujeres frente a 2 hombres. En estereotipos masculinos encontramos lo mismo: Agentes de Aparcamiento con 35 hombres y 7 mujeres o en Técnicos de Mantenimiento con 8 hombres y ninguna mujer.

CATEGORÍA	DEPARTAMENTO	GRUPO PROF	Nº H	Nº M
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ORA	SOPORTE	0	4
COMMUNITY MANAGER	COMUNICACIÓN	SOPORTE	0	1
CONTROLADOR	ATENCIÓN AL CLIENTE	SOPORTE	0	1
DIRECTOR DE PROYECTOS	PROYECTOS	SOPORTE	1	0
ENCARGADO	EXPLOTACIÓN	SOPORTE	2	0
ENCARGADO DE ESTUDIOS	ORA	SOPORTE	1	0
ENCARGADO MANTENIMIENTO	ORA	SOPORTE	1	0
ENCARGADO RRHH	RRHH	SOPORTE	1	2
INGENIERO TÉCNICO	TECNICO	SOPORTE	0	1
INGENIERO TÉCNICO	PROYECTOS	SOPORTE	1	0
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	INSTALACIONES	SOPORTE	0	1
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	INSTALACIONES	SOPORTE	1	0
INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO	INSTALACIONES	SOPORTE	0	1
INGENIERO TÉCNICO OBRAS PUBLIC	TECNICO	SOPORTE	1	0
INSPECTOR	ORA	SOPORTE	6	5
JEFE 1A ADMTVO.	ORA	SOPORTE	1	0
JEFE DE AREA	EXPLOTACIÓN	SOPORTE	1	0
JEFE DE SECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	SOPORTE	0	1
JEFE DE SECCIÓN	CALIDAD	SOPORTE	0	1
JEFE DE SECCIÓN	JURIDICO	SOPORTE	0	1
JEFE DE SECCIÓN	EXPLOTACIÓN	SOPORTE	2	0
JEFE DE SECCIÓN	INSTALACIONES	SOPORTE	1	0
OFICIAL ADMINISTRATIVO	ATENCIÓN AL CLIENTE	SOPORTE	1	4
OFICIAL ADMINISTRATIVO	COMUNICACIÓN	SOPORTE	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	CONTABILIDAD	SOPORTE	0	3
OFICIAL ADMINISTRATIVO	EXPLOTACIÓN	SOPORTE	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	JURIDICO	SOPORTE	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	MARQUETING	SOPORTE	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	ORA	SOPORTE	0	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	RRHH	SOPORTE	1	2
OFICIAL ADMINISTRATIVO	TECNICO	SOPORTE	0	1
OPERADOR	ORA	SOPORTE	1	0
TECNICO	RRHH	SOPORTE	1	0
TÉCNICO CONTABLE	CONTABILIDAD	SOPORTE	1	1
TÉCNICO INFORMÁTICO	INSTALACIONES	SOPORTE	1	0
TÉCNICO JURÍDICO	JURIDICO	SOPORTE	1	0
TITULADO MEDIO	CONTABILIDAD	SOPORTE	1	0
AGENTE DE APARCAMIENTO	EXPLOTACIÓN	OPERATIVO	35	7
AGENTE MANTENIMIENTO	EXPLOTACIÓN	OPERATIVO	1	0
AYUDANTE MANTENIMIENTO	EXPLOTACIÓN	OPERATIVO	2	0
CONTROLADOR	ORA	OPERATIVO	57	80

OFICIAL BICIPALMA	BICIPALMA	OPERATIVO	6	2
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	EXPLOTACIÓN	OPERATIVO	1	0
OFICIAL MECANICO/CHOFER REPART	BICIPALMA	OPERATIVO	2	0
OPERADOR CENTRO CONTROL	EXPLOTACIÓN	OPERATIVO	5	5
ORDENANZA	ORDENANZA	OPERATIVO	1	0
TECNICO MANTENIMIENTO	ORA	OPERATIVO	8	0

En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad (COMISIÓN DE IGUALDAD), tal y como exige la norma, se cuenta con una **Comisión Paritaria** entre hombres y mujeres (**ANEXO 4**).

4.1.8. RETRIBUCIONES.

El análisis de las retribuciones de SMAP se detalla en el punto 4.3 del presente documento. Se ha analizado el ejercicio 2020 para poder contar con un ejercicio completo con salarios anuales y movimientos en ceses, incorporaciones, etc, de un ejercicio cerrado.

4.1.9. PREVENCIÓN DE ACOSO MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

SMAP cuenta con Protocolo de prevención y tratamiento del acoso moral y por razón de sexo (**ANEXO 7**). Dichos protocolos constan de la siguiente información:

Objeto y alcance del Informe de Prevención

El objeto del protocolo, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a la empresa y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso en el puesto de trabajo.

Definiciones

1. *"Acoso psicológico"*: Se entiende por acoso psicológico toda situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica mediante conductas y comportamientos, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo. Es decir, deben cumplirse tres características definitorias como acoso psicológico:
- La existencia de una o más de las conductas reconocidas que definen el acoso.
- La duración del acoso como algo que se presenta a lo largo de un período de tiempo y que no responde a una acción conflicto puntual.
- La repetición o frecuencia de las conductas o comportamientos definidos como de acoso.

2. *Conductas de acoso:* Comportamientos de persecución continuados y persistentes que se pueden manifestar en:
- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ella.

- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.
- Horizontal: Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior

Consecuencias para la víctima

Las consecuencias para la víctima están muy próximas a las patologías del estrés, señalando como algunas de las más importantes las consecuencias siguientes:

a) Para el trabajador o la trabajadora afectados.

A nivel Psíquico: La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador o la trabajadora afectados, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos (drogas, alcohol o cualquier otro tipo de adicciones) que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A nivel Físico: podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

b) Para la organización del trabajo.

Está constatado que la existencia de trabajadores o trabajadoras con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, la distorsión que se produce por la falta de comunicación y colaboración interfiere en las relaciones que los trabajadores y trabajadoras deben establecer para la ejecución de las tareas. Por este motivo, se producirá una disminución en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación. Por otra parte se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada. Algunos estudios con mucha base científica relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

c) Para el núcleo familiar y social.

El entorno familiar y social del afectado o afectada padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción alguna.

d) Para la comunidad.

Diversos estudios que tratan sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, señalan que no hay que menospreciar las consecuencias que a ese nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes asistenciales por enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

Diferenciación del APT de otras situaciones en el trabajo

-No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

-Tampoco tendrá consideración de APT aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

-Asimismo, no constituiría APT el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

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

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
- Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.
- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Este tipo de conducta puede incluir: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

- Acoso sexual por chantaje o de intercambio: Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de eso"). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- Acoso sexual ambiental: Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

4. "Acoso por razón de sexo": Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

5."Persona demandante": Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

6."Persona demandada": Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

7."Equipo Mediador": Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa para alentar a las partes (acosador-acosado) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

-Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Delegados de Prevención:

-Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso
-Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.
-Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Protocolo de prevención y tratamiento del acoso moral en el puesto de trabajo

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una "Hoja de Comunicado de Riesgos" (ver modelo), que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representantes de los trabajadores al **Equipo Mediador** asignado por la empresa:

EQUIPO MEDIADOR DE LA EMPRESA

Miembros del Equipo Mediador:

Dª Francisca Frontera Carbonell
D. Cristòfol Sastre Pujol

Teléfono de contacto:

971214646 Ext: 1662

Dirección de correo electrónico:

mediacio@smap.palma.es

Dicha información deberá ser transmitida por escrito al **Equipo Mediador** mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal sino creado a tal efecto, etc.). El **Equipo Mediador** sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá **Hojas de Comunicado de Riesgos** anónimas.

Los trabajadores de la empresa que quieran obtener una **Hoja de Comunicado de Riesgos**, deberán poder acceder a la misma de forma rápida y sencilla. Por este motivo, dicho documento estará a disposición de los trabajadores y en poder de los miembros del equipo mediador.

En caso de que el **Equipo Mediador** tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una **Hoja de Comunicado de Riesgos**; contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el **Equipo Mediador** podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

La **Hoja de Comunicado de Riesgos** contiene un apartado en el que los trabajadores pueden describir la situación que genera la queja (hechos, personas implicadas y fecha de inicio). Los trabajadores demandantes deben adjuntar su teléfono de contacto, con el fin de que el Equipo Mediador pueda ponerse en contacto con ellos.

La recepción de la solicitud por parte del Equipo Mediador dará lugar a la apertura de un **Período de Información Previa** entre la mediación y la persona demandante. En este período, el Equipo Mediador contactará telefónicamente con la persona demandante, a fin de establecer una reunión en un lugar que garantice la privacidad. En esta reunión, el Equipo Mediador explicará el objeto del procedimiento, su funcionamiento y las vías por las cuales se puede optar, y la persona demandante expondrá la situación de los hechos que motivan la queja. El **plazo máximo** para la apertura del **Período de Información Previa** será de **3 días hábiles** desde la recepción de **la Hoja de Comunicado de Riesgos.**

De forma inmediata a la recepción de la **Hoja de Comunicado de Riesgos** o de la autorización escrita de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Equipo Mediador informará por escrito a la Dirección de la empresa acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El **Equipo Mediador**, procederá entonces a investigar y evaluar la situación.

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y en un **plazo no superior a 5 días hábiles desde la entrevista con la persona demandante**, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. La persona demandada dispondrá de un **plazo máximo de 5 días hábiles** para realizar por escrito aquellas **alegaciones** que estime oportunas.

En este momento, el Equipo Mediador podría decidir aconsejar a la Dirección, la toma de **medidas cautelares** mientras se vaya a investigar (por ejemplo, la separación física entre demandante y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el **Período de Información Previa.**

Tras finalizar el **Período de Información Previa**, se iniciará el **Período de Intervención y Resolución**, que se podrá ejecutar mediante **una vía / dos vías** *(a criterio de la Empresa, del Equipo Mediador, o valorando la opinión del demandante):*

> **1. Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso:** En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o de los representantes de los trabajadores-delegados de prevención o del técnico del Servicio de Prevención.
> Debe ser posible y bastar con que el trabajador explique claramente a la persona que muestra comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es humillante, que molesta y que obstaculiza la realización de su trabajo.
> En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso.**
> En caso de desacuerdo o que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal o si el acosador una vez que ha recibido el mensaje continuase con su comportamiento, se procederá al procedimiento formal. Lo comunicará por escrito al Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.
> El plazo máximo para llegar a un acuerdo mediante la vía informal será de **4 días hábiles**, una vez finalizado el **Período de Información Previa.**
>
> **2. Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso:** Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal. En ella, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee y optará por reunirse con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado) y, si procede, con el mando intermedio, representantes de los trabajadores y personas clave (testigos, compañeros, etc...). Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso mediante la **Hoja de Cierre de Proceso**. En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar). Esta vía no deberá exceder el plazo de **5 días hábiles desde la recepción de la Hoja de Comunicado de Riesgos.**

El Equipo Mediador, puede decidir encargar la investigación del caso, objeto de solicitud, a un especialista en Psicosociología que realizará entrevistas a todas las personas que estime convenientes a fin de poder dar una solución al conflicto lo antes posible, siempre previa autorización del gasto por parte de Gerencia. Si lo estima conveniente, se valorará la oportunidad de llevar a cabo una evaluación psicosocial grupal en el centro. El especialista en Psicosociología, emitirá un informe con las conclusiones y medidas preventivas a adoptar por la empresa con el objetivo de dar solución al problema existente y evitar o reducir los riesgos psicosociales.

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar, en un **plazo máximo de 4 días hábiles** desde la fecha de entrega del informe.

Posteriormente, el Equipo Mediador realizará el **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias, salvo que el equipo mediador observe que la denuncia carece de todo fundamento y que se ha obrado de mala fe.

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa acuerdan formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo no sólo de prevenir el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

La Dirección de la empresa, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, podrá imponer, en función de la gravedad de las faltas, las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas:

- ☐ Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.
- ☐ Abertura de expediente disciplinario.
- ☐ Suspensión de empleo y sueldo durante 11 a 30 días.
- ☐ Extinción de la relación contractual.

4.2. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con el fin de elaborar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que *estime la existencia y magnitud de desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en* **SMAP**, *para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,* **se analizan los siguientes puntos en torno a los puestos de trabajo:**

4.2.1. Definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de SMAP
4.2.2. Valoración de Puestos de Trabajo de SMAP.
4.2.3. Comprobación de cada Factor con cada Puesto de Trabajo.

Con tal recopilación, se obtiene un análisis con el que SMAP puede trabajar medidas correctivas para alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres.

4.2.1. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para elaborar una efectiva valoración de puestos de trabajo, se estudian las peculiaridades de SMAP para definir los Factores de cada puesto. SMAP cuenta con 25 factores repartidos en las categorías:

- Conocimiento y Aptitudes
- Responsabilidad
- Esfuerzo
- Condiciones de trabajo.

Por la tipología de la actividad de SMAP, el peso que tiene cada Tipo de factor queda repartido de la siguiente manera:

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	35%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	20%
	100%

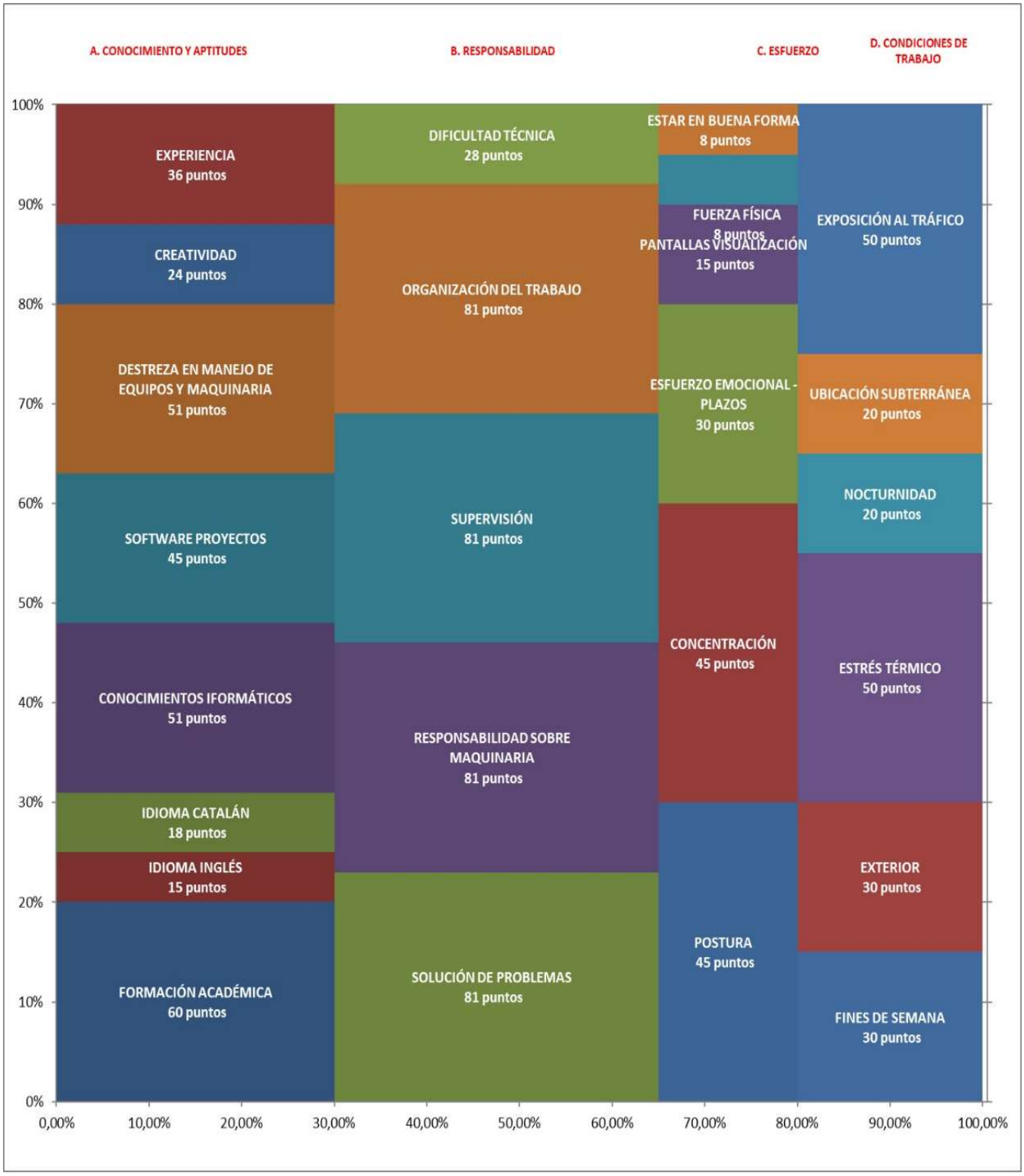
Y el peso que se le atribuye a cada Factor dentro de su Tipo es:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos

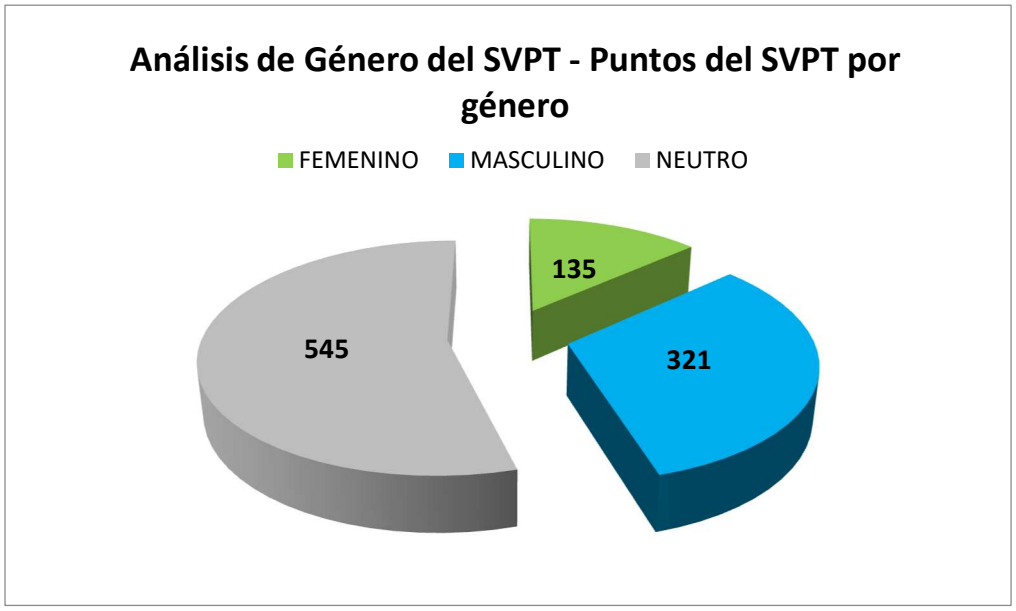
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**FORMACIÓN ACADÉMICA**	NEUTRO	**20**	**60,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**IDIOMA INGLÉS**	NEUTRO	**5**	**15,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**IDIOMA CATALÁN**	NEUTRO	**6**	**18,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**CONOCIMIENTOS IFORMÁTICOS**	MASCULINO	**17**	**51,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**SOFTWARE PROYECTOS**	MASCULINO	**15**	**45,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**DESTREZA EN MANEJO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA**	MASCULINO	**17**	**51,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**CREATIVIDAD**	FEMENINO	**8**	**24,00**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**EXPERIENCIA**	NEUTRO	**12**	**36,00**
B. RESPONSABILIDAD	**SOLUCIÓN DE PROBLEMAS**	NEUTRO	**23**	**80,50**
B. RESPONSABILIDAD	**RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA**	MASCULINO	**23**	**80,50**
B. RESPONSABILIDAD	**SUPERVISIÓN**	NEUTRO	**23**	**80,50**
B. RESPONSABILIDAD	**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**	NEUTRO	**23**	**80,50**
C. ESFUERZO	**POSTURA**	NEUTRO	**30**	**45,00**
C. ESFUERZO	**CONCENTRACIÓN**	NEUTRO	**30**	**45,00**
C. ESFUERZO	**ESFUERZO EMOCIONAL – PLAZOS**	NEUTRO	**20**	**30,00**
C. ESFUERZO	**PANTALLAS VISUALIZACIÓN**	NEUTRO	**10**	**15,00**
C. ESFUERZO	**FUERZA FÍSICA**	MASCULINO	**5**	**7,50**
C. ESFUERZO	**ESTAR EN BUENA FORMA**	MASCULINO	**5**	**7,50**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**FINES DE SEMANA**	NEUTRO	**15**	**30,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**EXTERIOR**	NEUTRO	**15**	**30,00**
B. RESPONSABILIDAD	**DIFICULTAD TÉCNICA**	MASCULINO	**8**	**28,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**ESTRÉS TÉRMICO**	MASCULINO	**25**	**50,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**NOCTURNIDAD**	NEUTRO	**10**	**20,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**UBICACIÓN SUBTERRÁNEA**	NEUTRO	**10**	**20,00**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**EXPOSICIÓN AL TRÁFICO**	NEUTRO	**25**	**50,00**

Los criterios aquí seleccionados son claves para la posterior valoración de los puestos de trabajo: la asignación de puntos y su totalidad, determinará el valor total de cada uno de los puestos.

A continuación, se representa cada factor mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema:

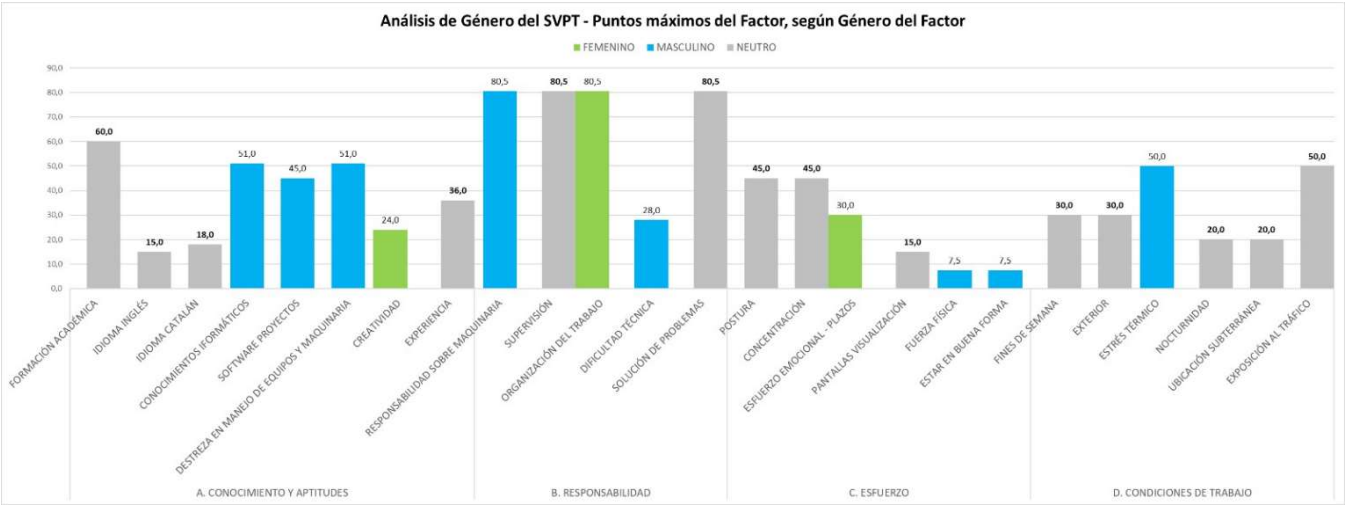


Cada uno de los factores tiene asignado un género: FEMENINO, MÁSCULINO y NEUTRO. La proporción de cada género en los Factores de SMAP queda reflejado en el siguiente gráfico:



Viendo la distribución de los factores y su frecuencia se detecta que existen en SMAP más factores MASCULINIZADOS que FEMENIZADOS.
Ciertamente existe un 18,6% más de puestos masculinizados que feminizados, algo que se justifica por el tipo de actividad que desarrolla SMAP, donde el el mantenimiento, los factores técnicos, la necesidad de fuerza física, etc, se hacen eco de la evidencia del sector al que pertenece SMAP.

Cabe destacar la supervisión como el factor masculinizado con más puntuación, y la comunicación como el factor feminizado con mayor puntuación:



Para finalizar el análisis de los puntos en los factores de los puestos de trabajo, comentar que, si bien es cierto que comparando puestos feminizados y masculinizados, existe una mayor proporción de los segundos, podemos describir el resultado global del género de los factores de los puestos de trabajo

como equilibrado, pues el mayor porcentaje pertenece a factores neutros: un 54,5% del total.

4.2.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A continuación, se enumeran todos los puestos de trabajo, indicando departamento y grupo profesional al que pertenece cada uno.

DEPARTAMENTOS:

SMAP cuenta con 15 Áreas departamentales:

Departamento	
Valor	**Descripción**
BICI	BICIPALMA
ORA	ORA
EXPL	EXPLOTACIÓN
ORD	ORDENANZA
ADMIN	ADMINISTRACIÓN
ATT CLIENTE	ATENCIÓN AL CLIENTE
CALID	CALIDAD
COMUN	COMUNICACIÓN
CONTA	CONTABILIDAD
INSTA	INSTALACIONES
JURÍD	JURÍDICO
MÁRQU	MÁRQUETING
PROYE	PROYECTOS
RRHH	RECURSOS HUMANOS
TÉCNI	TÉCNICO

CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Dentro de las áreas arriba indicadas, dependiendo de las necesidades de la actividad, existen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo Profesional	
Valor	**Descripción**
SOP	SOPORTE
OPER	OPERATIVO

Bajo los Departamentos y Categorías Profesionales anteriormente indicadas, SMAP cuenta con 46 tipos de Puestos de Trabajo, cuyo convenio por el que se rige corresponde al VI Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el

sector de Aparcamientos y Garajes, y Conveni Col-lectiu de la UTE Dornier SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient SA.

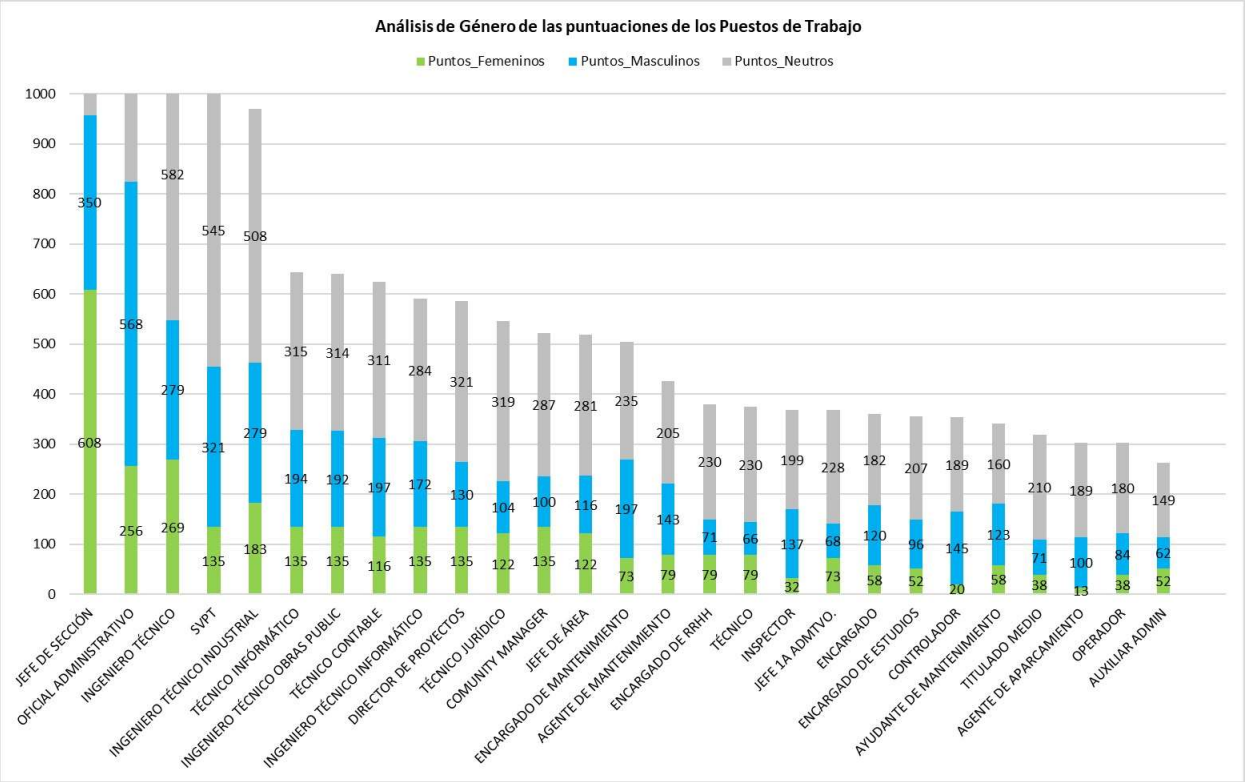
Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a
P01	AUXILIAR ADMIN	ORA	SOP	P01
P02	COMUNITY MANAGER	COMUN	SOP	P02
P03	CONTROLADOR	ATT CLIENTE	SOP	P03
P04	DIRECTOR DE PROYECTOS	PROY	SOP	P04
P05	ENCARGADO	EXPL	SOP	P05
P06	ENCARGADO DE ESTUDIOS	ORA	SOP	P06
P07	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	ORA	SOP	P07
P08	ENCARGADO DE RRHH	RRHH	SOP	P08
P09	INGENIERO TÉCNICO	TÉCNI	SOP	P09
P10	INGENIERO TÉCNICO	PROYE	SOP	P10
P11	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	INSTA	SOP	P11
P12	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	INSTA	SOP	P12
P13	INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO	INSTA	SOP	P13
P14	INGENIERO TÉCNICO OBRAS PUBLIC	TÉCNI	SOP	P14
P15	INSPECTOR	ORA	SOP	P15
P16	JEFE 1A ADMTVO.	ORA	SOP	P16
P17	JEFE DE ÁREA	EXPL	SOP	P17
P18	JEFE DE SECCIÓN	ADMIN	SOP	P18
P19	JEFE DE SECCIÓN	CALID	SOP	P19
P20	JEFE DE SECCIÓN	JURÍD	SOP	P20
P21	JEFE DE SECCIÓN	EXPL	SOP	P21
P22	JEFE DE SECCIÓN	INSTA	SOP	P22
P23	OFICIAL ADMINISTRATIVO	ATT CLIENTE	SOP	P23
P24	OFICIAL ADMINISTRATIVO	COMUN	SOP	P24
P25	OFICIAL ADMINISTRATIVO	CONTA	SOP	P25
P26	OFICIAL ADMINISTRATIVO	EXPL	SOP	P26
P27	OFICIAL ADMINISTRATIVO	JURÍD	SOP	P27
P28	OFICIAL ADMINISTRATIVO	MÁRQU	SOP	P28
P29	OFICIAL ADMINISTRATIVO	ORA	SOP	P29
P30	OFICIAL ADMINISTRATIVO	RRHH	SOP	P30
P31	OPERADOR	ORA	SOP	P31
P32	TÉCNICO	RRHH	SOP	P32
P33	TÉCNICO CONTABLE	CONTA	SOP	P33
P34	TÉCNICO INFÓRMÁTICO	INSTA	SOP	P34
P35	TÉCNICO JURÍDICO	JURÍD	SOP	P35
P36	TITULADO MEDIO	CONTA	SOP	P36
P37	AGENTE DE APARCAMIENTO	EXPL	OPER	P37
P38	AGENTE DE MANTENIMIENTO	EXPL	OPER	P38
P39	AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	EXPL	OPER	P39
P40	CONTROLADOR	ORA	OPER	P40
P41	OFICIAL BICIPALMA	BICI	OPER	P41
P42	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	EXPL	OPER	P42
P43	OFICIAL MECANICO/CHOFER REPART	BICI	OPER	P43
P44	OPERADOR CENTRO CONTROL	EXPL	OPER	P44

P45	ORDENANZA	ORD	OPER	P45
P46	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	ORA	OPER	P46

El Resumen de la puntuación de los puestos de trabajo resulta a continuación:

TOTAL PUNTOS POR FACTOR	
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	5.254,88
Puntos B. Responsabilidad	6.542,42
Puntos C. Esfuerzo	4.577,87
Puntos D. Condiciones De Trabajo	1.950,08
	18.325,25
Puntos Femeninos	3.386,18
Puntos Masculinos	4.878,43
Puntos Neutros	10.060,63
	18.325,25

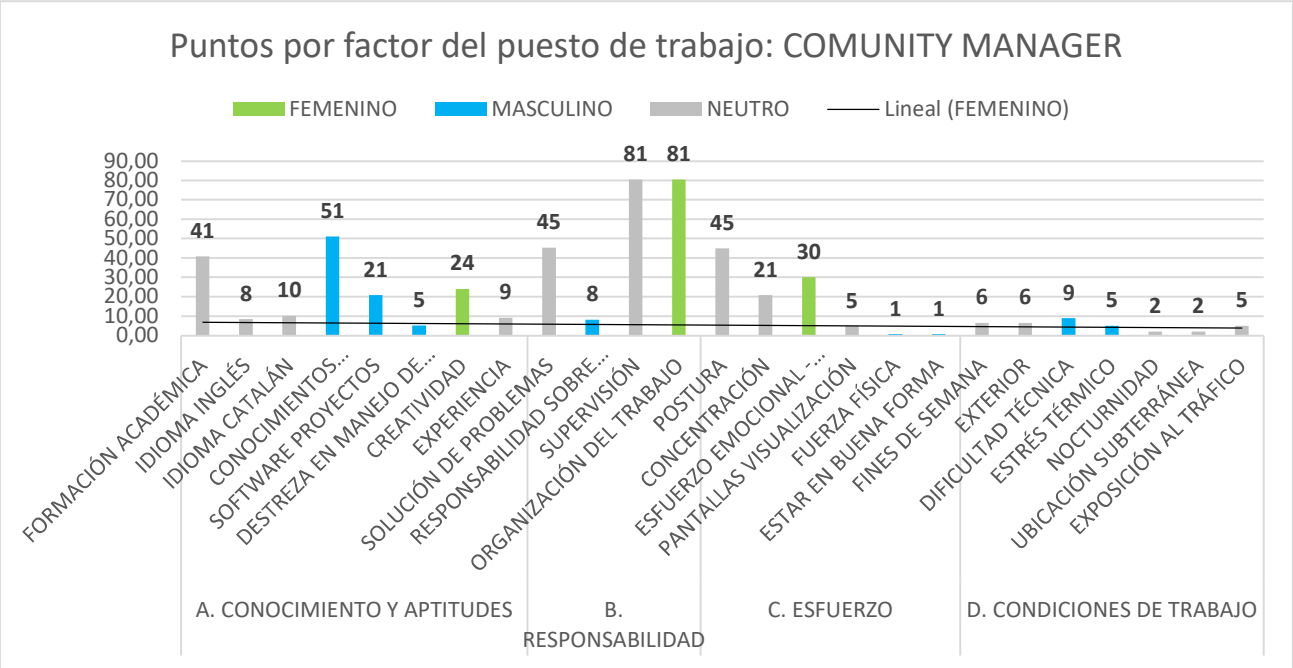
Siendo el Factor SUPERVISIÓN el factor NEUTRO con más puntos, exactamente 1901´57. El Factor feminizado que está a la cabeza es ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, con 1930´88 puntos. Y el Factor MASCULINIZADO que más se da es CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS con 1242´78.

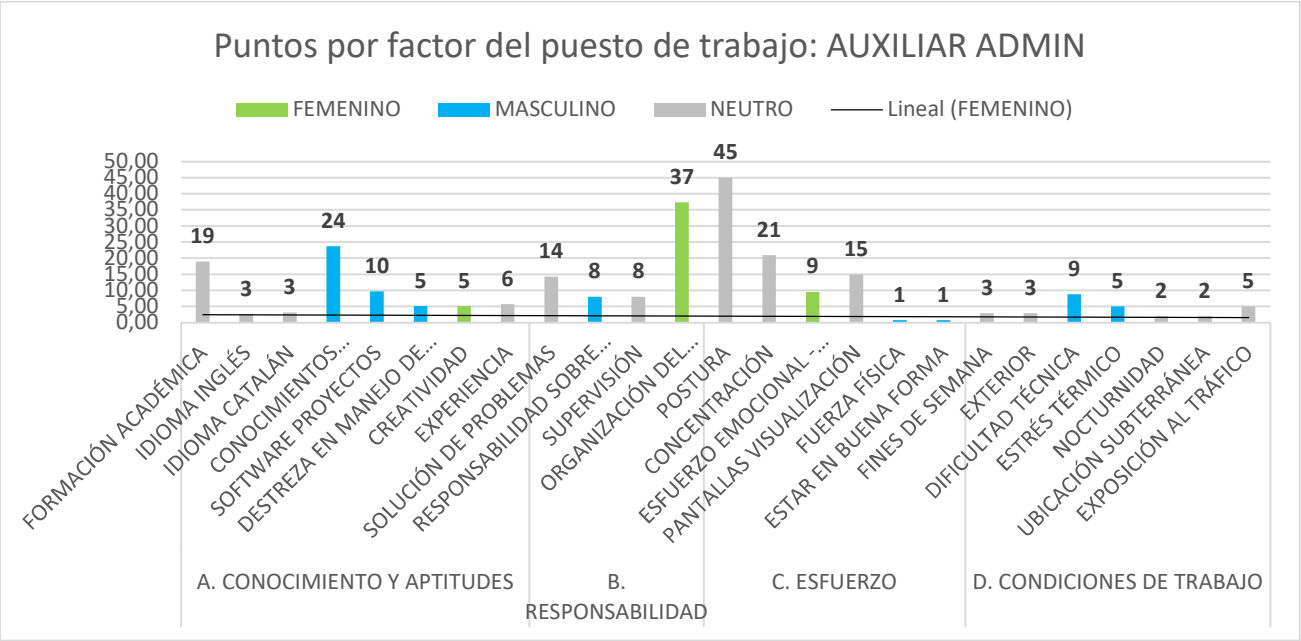


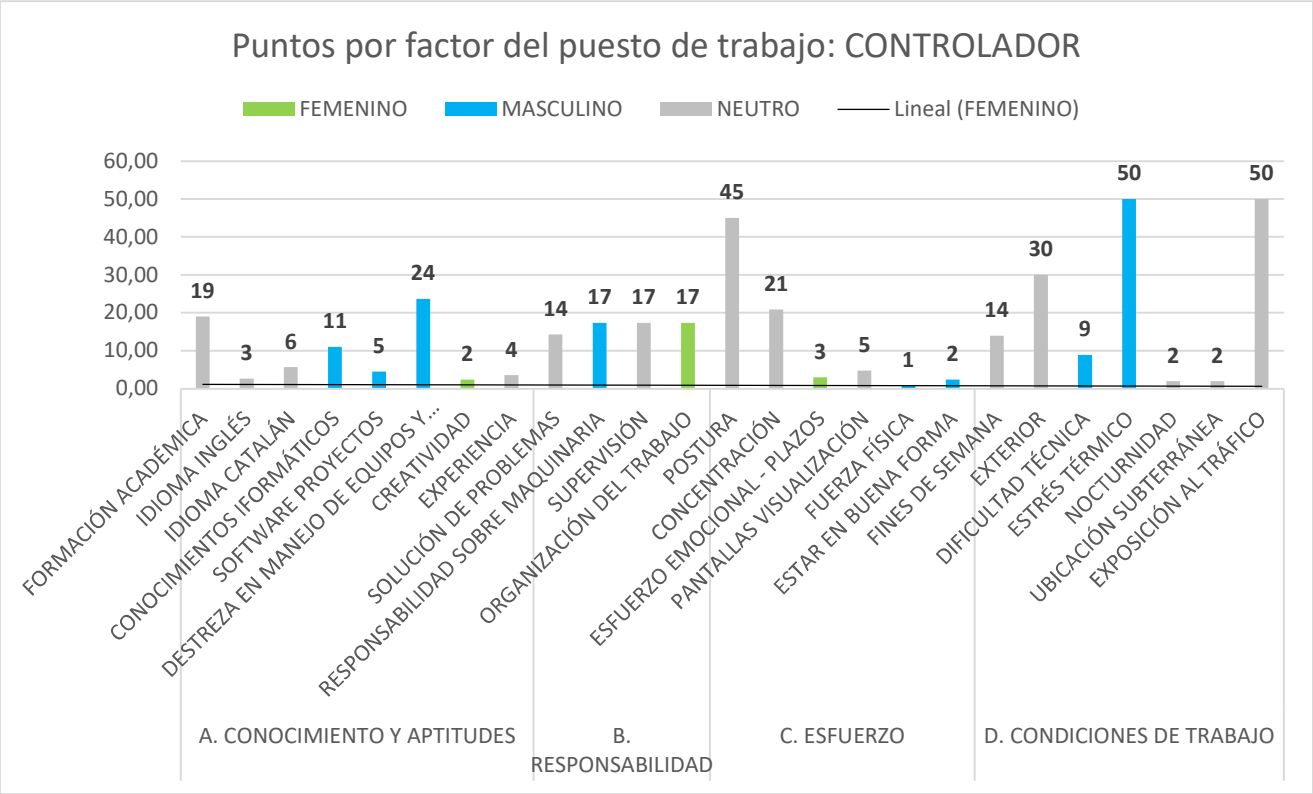
Dentro de los puestos de trabajo con mayor puntuación en factores Feminizados son Comunity Manager, Director/a de Proyectos, Ingeniero/a Técnico/a y Técnico/a Informático/a, todos ellos con puntuación de 134´5. En cuanto a los puestos con mayor puntuación en factores masculinizados, con

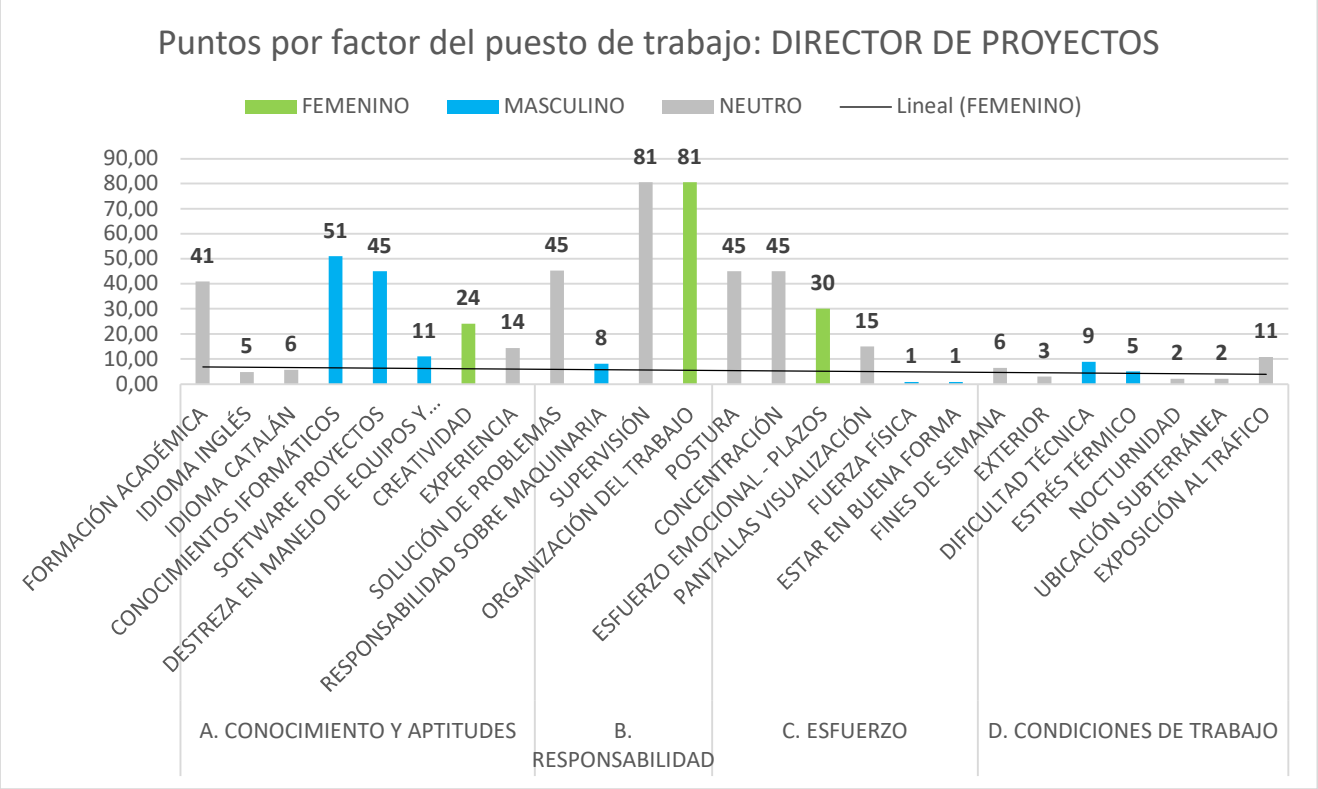
196´81 puntos están el puesto de técnico de Mantenimiento y el Técnico Contable siguiéndoles de muy cerca el Técnico de Obras Públicas y el técnico Informático, ambos en torno a los 193 puntos.

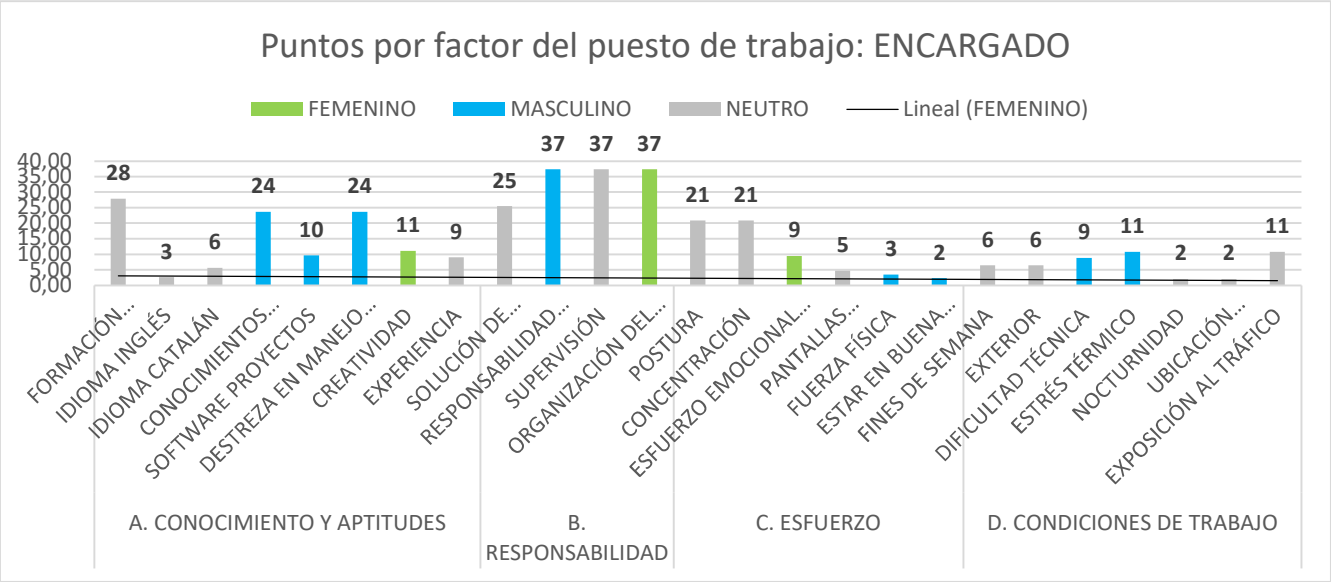
Es evidente que los puestos técnicos y más si son de mantenimiento, tendrán más puntuación masculinizada en sus factores. Y puestos que requieran de organización, creatividad y otros factores feminizados, hace que tengan mayor puntuación puestos como Comunity Manager o la Dirección de Proyectos.

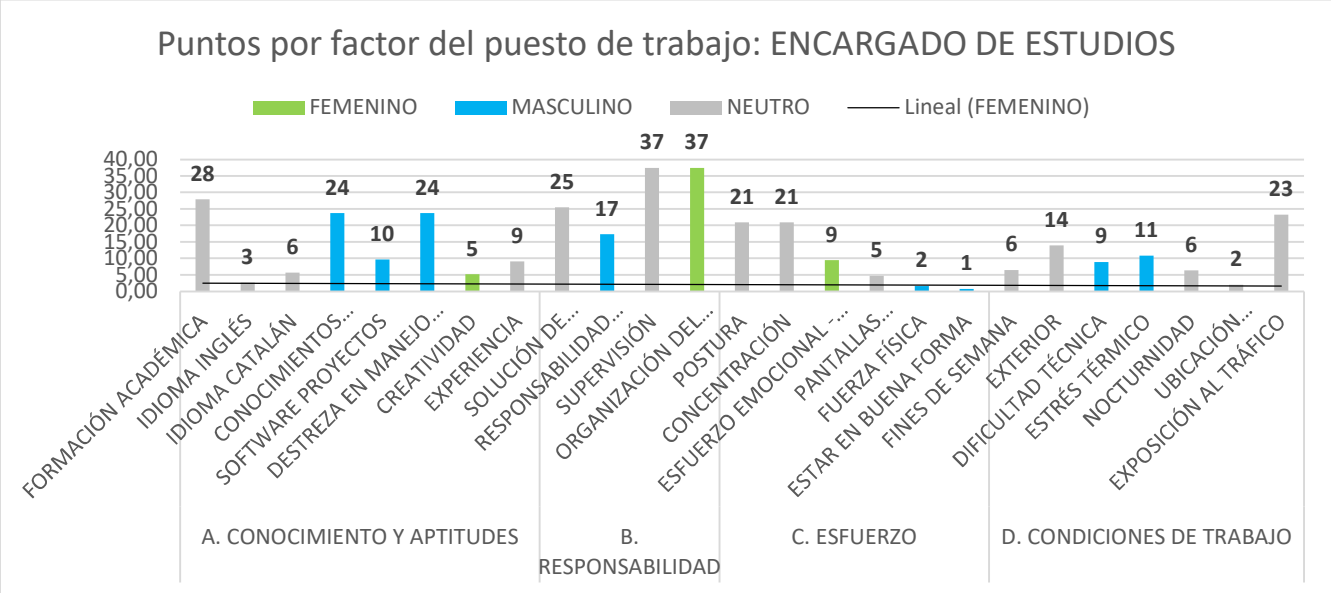


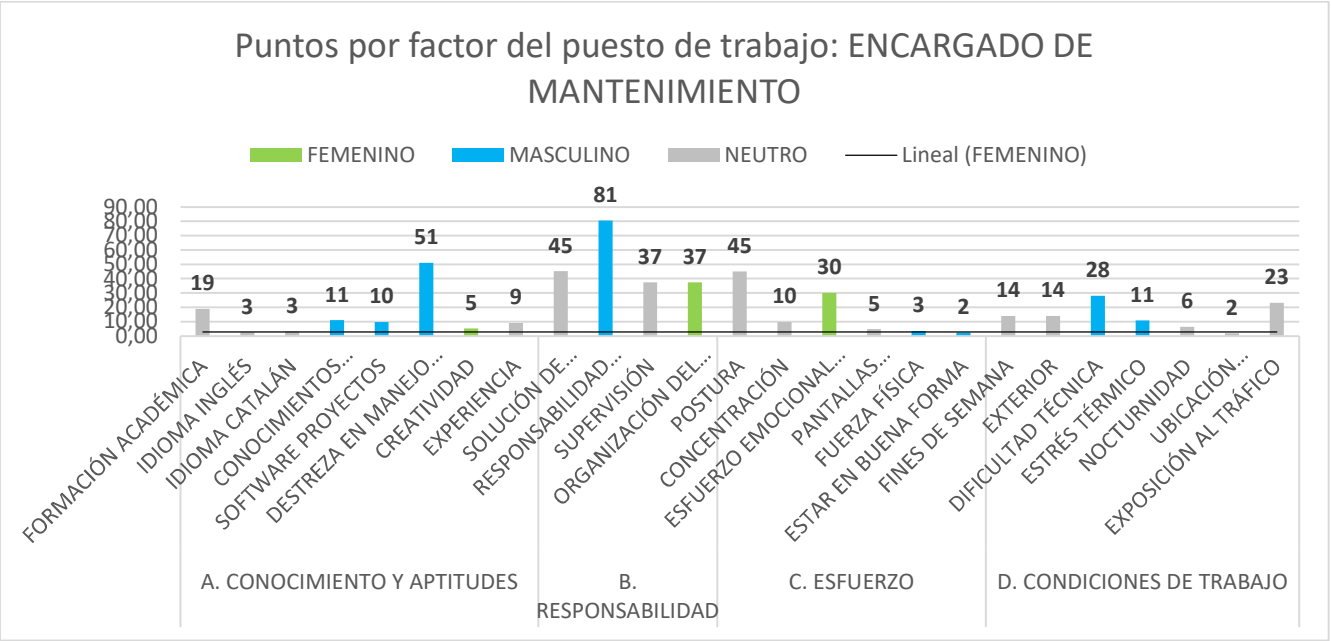


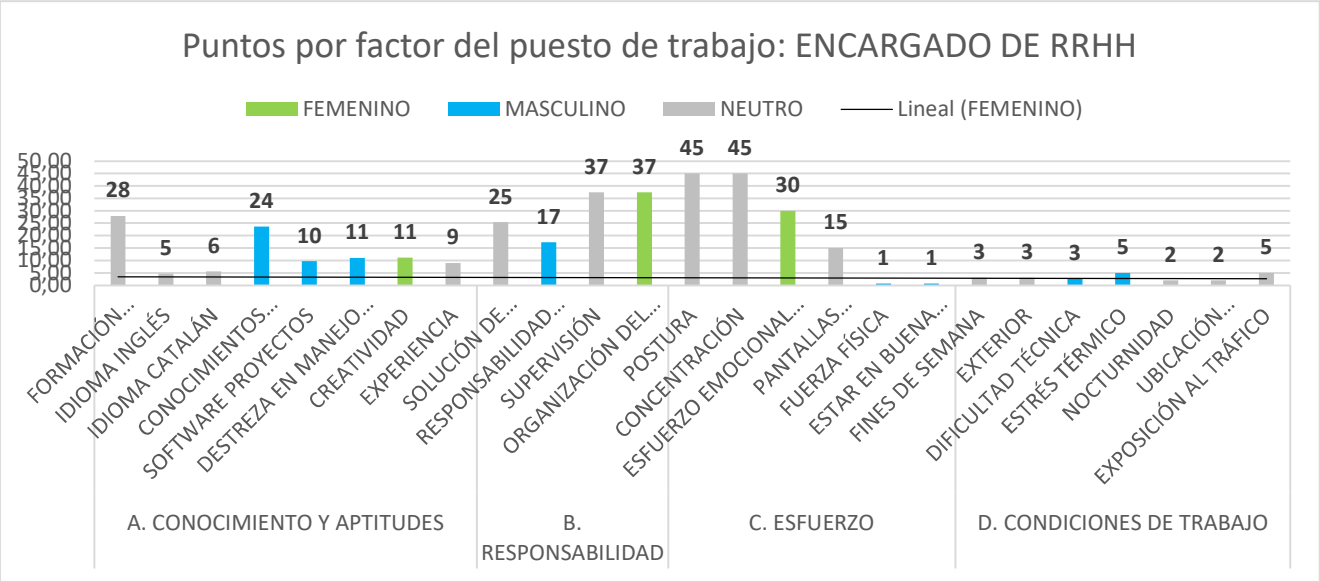

Puntos por factor del puesto de trabajo: CONTROLADOR
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
19 3 6 11 5 24 2 4 14 17 17 17 45 21 3 5 1 2 14 30 9 50 2 2 50
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS IFORMÁTICOS
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO DE EQUIPOS Y...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL - PLAZOS
PANTALLAS VISUALIZACIÓN
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

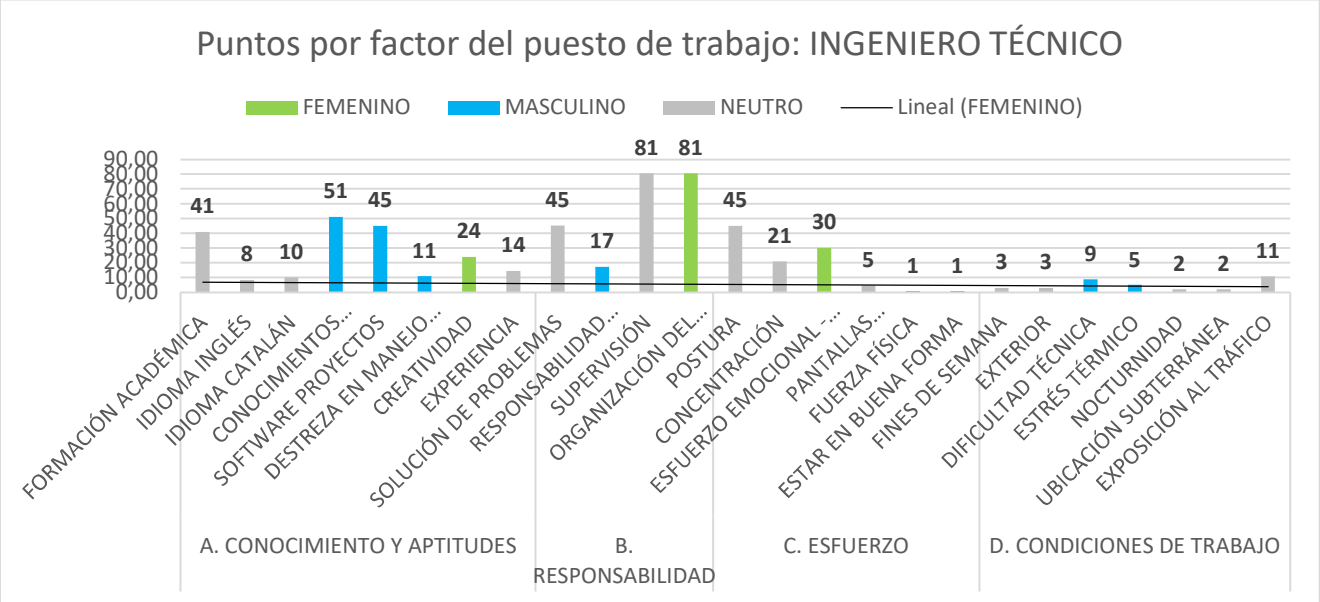

Puntos por factor del puesto de trabajo: DIRECTOR DE PROYECTOS
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
41 5 6 51 45 11 24 14 45 8 81 81 45 45 30 15 1 1 6 3 9 5 2 2 11
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS IFORMÁTICOS
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO DE EQUIPOS Y...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL - PLAZOS
PANTALLAS VISUALIZACIÓN
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

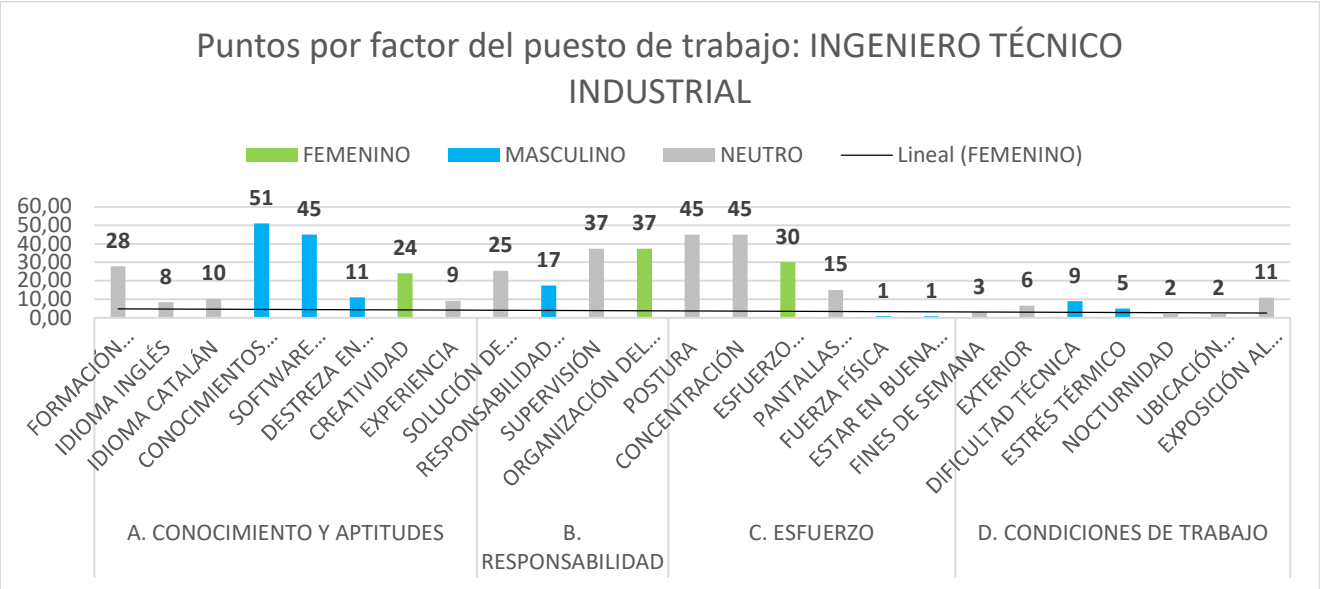

Puntos por factor del puesto de trabajo: ENCARGADO
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
28 3 6 24 10 24 11 9 25 37 37 37 21 21 9 5 3 2 6 6 9 11 2 2 11
FORMACIÓN...
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA...
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

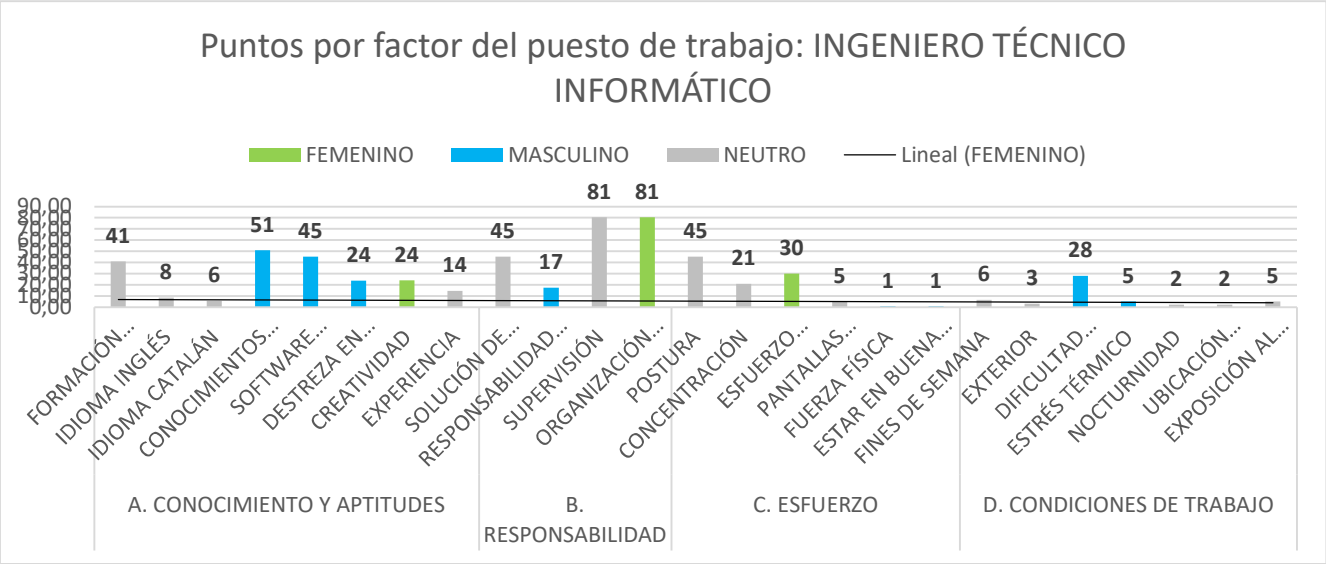

Puntos por factor del puesto de trabajo: ENCARGADO DE ESTUDIOS
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
28 3 6 24 10 24 5 9 25 17 37 37 21 21 9 5 2 1 6 14 9 11 6 2 23
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL -...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

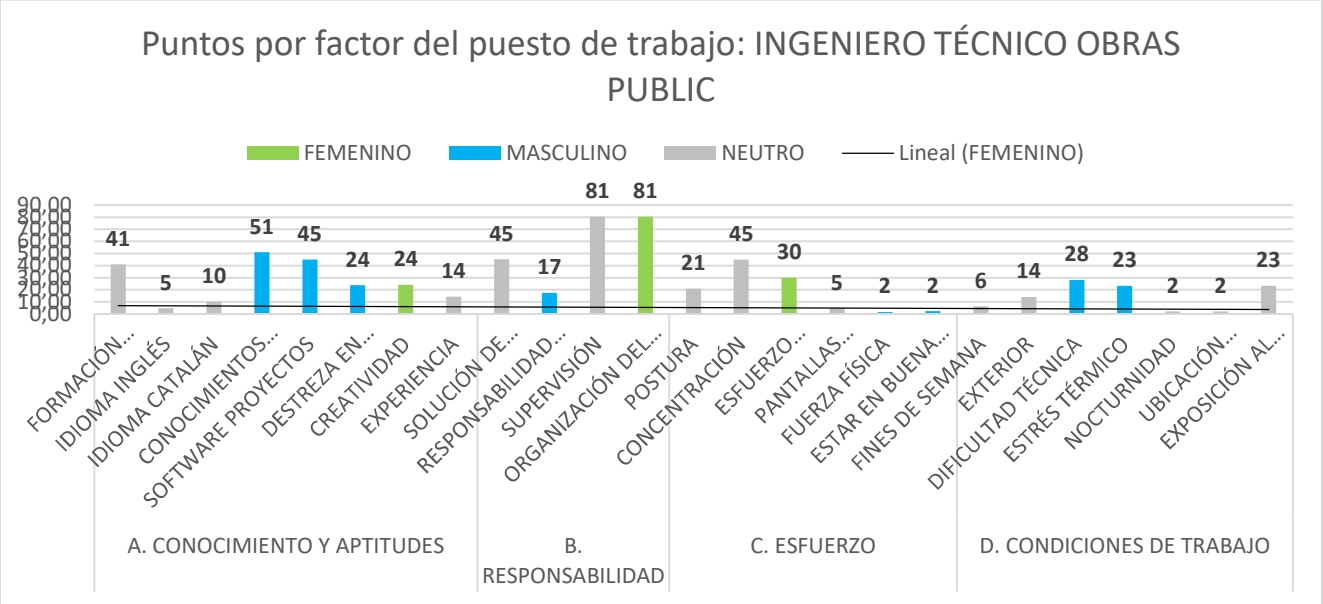

Puntos por factor del puesto de trabajo: ENCARGADO DE MANTENIMIENTO
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
19 3 3 11 10 51 5 9 45 81 37 37 45 10 30 5 3 2 14 14 28 11 6 2 23
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

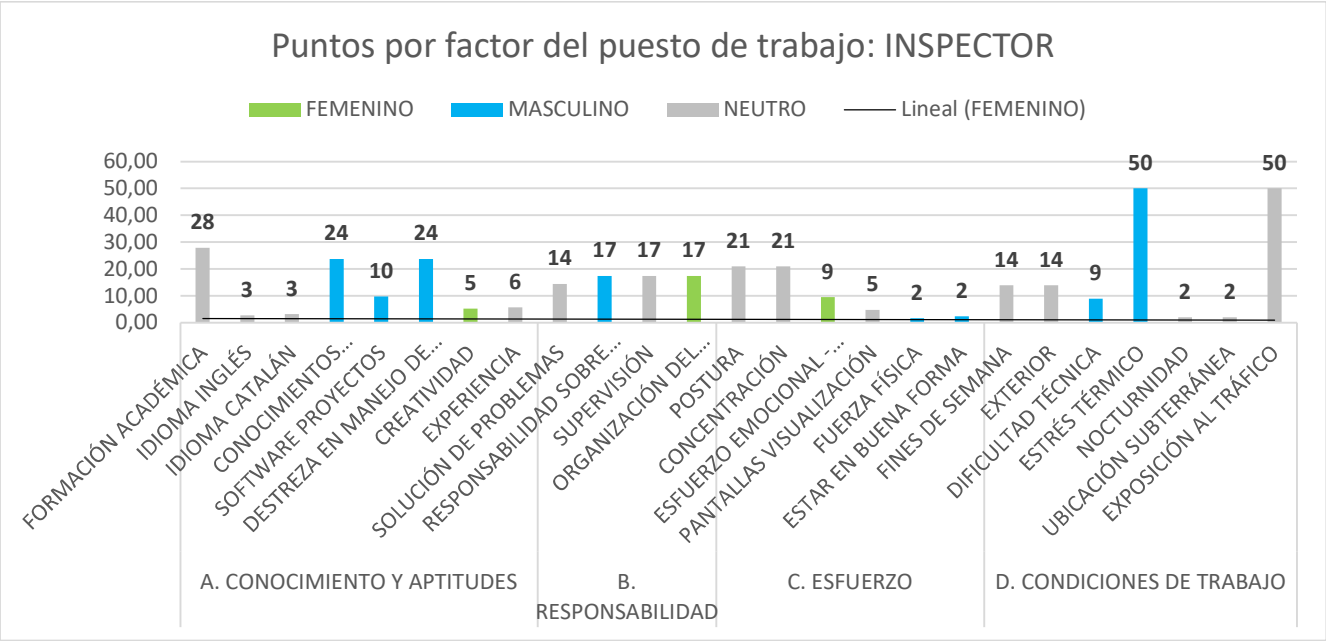

Puntos por factor del puesto de trabajo: ENCARGADO DE RRHH
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
50,00
45,00
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
28 5 6 24 10 11 11 9 25 17 37 37 45 45 30 15 1 1 3 3 3 5 2 2 5
FORMACIÓN...
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA...
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

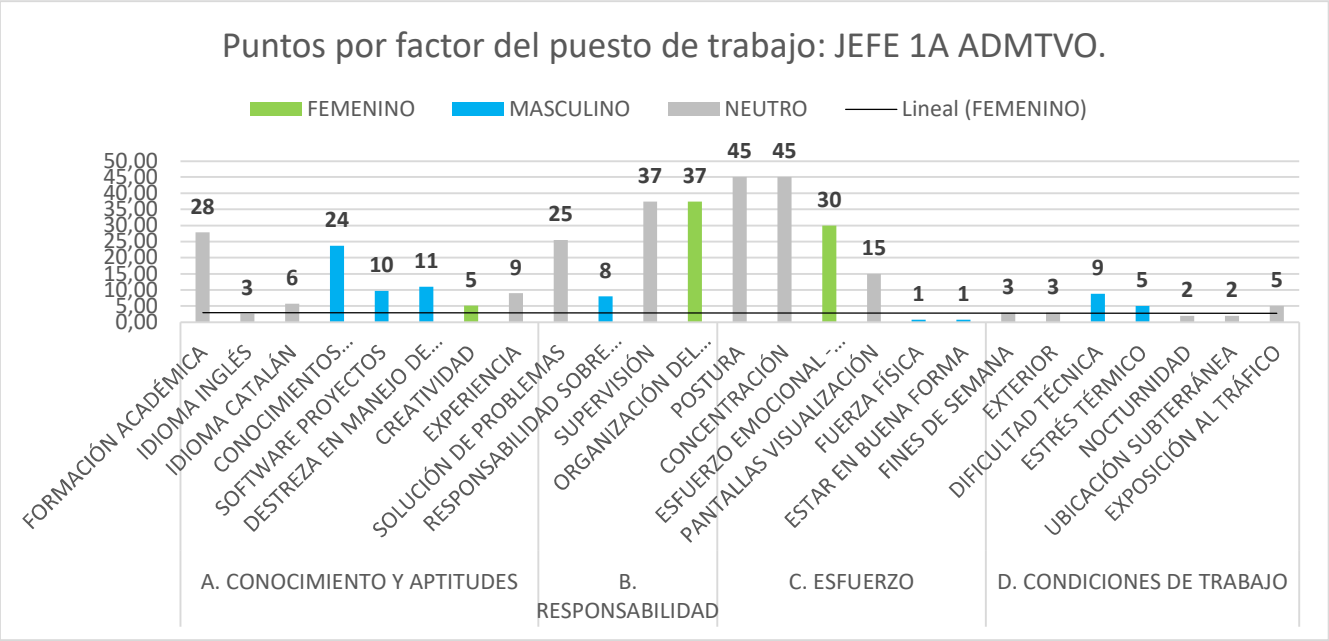

Puntos por factor del puesto de trabajo: INGENIERO TÉCNICO
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
41 8 10 51 45 11 24 14 45 17 81 81 45 21 30 5 1 1 3 3 9 5 2 2 11
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL -...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

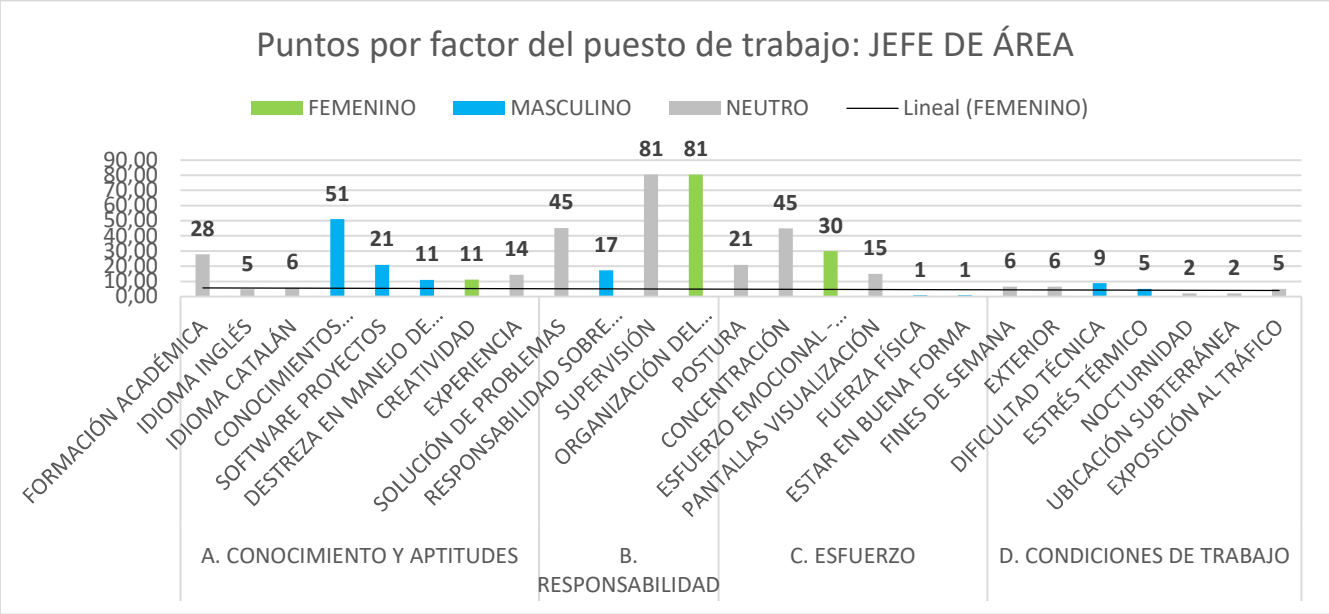

Puntos por factor del puesto de trabajo: INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
28 8 10 51 45 11 24 9 25 17 37 37 45 45 30 15 1 1 3 6 9 5 2 2 11
FORMACIÓN...
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE...
DESTREZA EN...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA...
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL...
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO


Puntos por factor del puesto de trabajo: INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
41 8 6 51 45 24 24 14 45 17 81 81 45 21 30 5 1 1 6 3 28 5 2 2 5
FORMACIÓN...
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE...
DESTREZA EN...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA...
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD...
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL...
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO


Puntos por factor del puesto de trabajo: INGENIERO TÉCNICO OBRAS PUBLIC
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
41 5 10 51 45 24 24 14 45 17 81 81 21 45 30 5 2 2 6 14 28 23 2 2 23
FORMACIÓN...
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE...
RESPONSABILIDAD...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO...
PANTALLAS...
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA...
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN...
EXPOSICIÓN AL...
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO


Puntos por factor del puesto de trabajo: INSPECTOR
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
28 3 3 24 10 24 5 6 14 17 17 17 21 21 9 5 2 2 14 14 9 50 2 2 50
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO DE...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD SOBRE...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL -...
PANTALLAS VISUALIZACIÓN
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO


Puntos por factor del puesto de trabajo: JEFE 1A ADMTVO.
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
50,00
45,00
40,00
35,00
30,00
25,00
20,00
15,00
10,00
5,00
0,00
28 3 6 24 10 11 5 9 25 8 37 37 45 45 30 15 1 1 3 3 9 5 2 2 5
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO DE...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD SOBRE...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL -...
PANTALLAS VISUALIZACIÓN
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO


Puntos por factor del puesto de trabajo: JEFE DE ÁREA
FEMENINO
MASCULINO
NEUTRO
Lineal (FEMENINO)
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
28 5 6 51 21 11 11 14 45 17 81 81 21 45 30 15 1 1 6 6 9 5 2 2 5
FORMACIÓN ACADÉMICA
IDIOMA INGLÉS
IDIOMA CATALÁN
CONOCIMIENTOS...
SOFTWARE PROYECTOS
DESTREZA EN MANEJO DE...
CREATIVIDAD
EXPERIENCIA
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
RESPONSABILIDAD SOBRE...
SUPERVISIÓN
ORGANIZACIÓN DEL...
POSTURA
CONCENTRACIÓN
ESFUERZO EMOCIONAL -...
PANTALLAS VISUALIZACIÓN
FUERZA FÍSICA
ESTAR EN BUENA FORMA
FINES DE SEMANA
EXTERIOR
DIFICULTAD TÉCNICA
ESTRÉS TÉRMICO
NOCTURNIDAD
UBICACIÓN SUBTERRÁNEA
EXPOSICIÓN AL TRÁFICO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
B. RESPONSABILIDAD
C. ESFUERZO
D. CONDICIONES DE TRABAJO

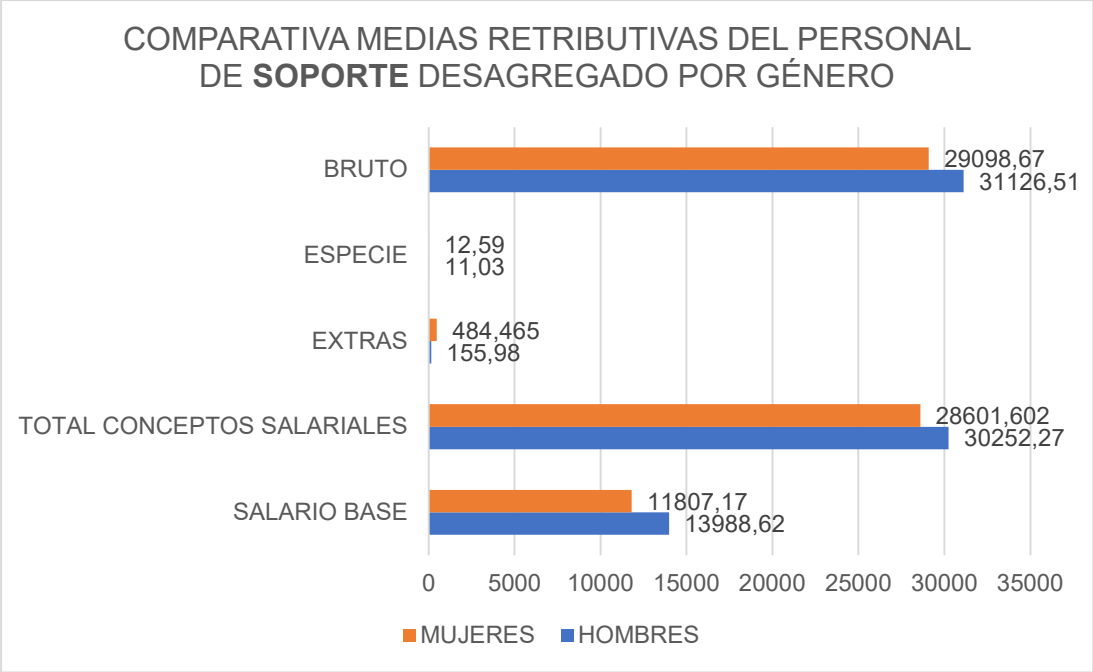
4.3. AUDITORÍA SALARIAL

Tal y como se ha adelantado al realizar el sistema de valoración de puestos, SMAP cuenta con Puestos en SOPORTE y Puestos en OPERATIVO. Para realizar un adecuado registro retributivo, se detallan las medias aritméticas y las medianas, por una parte del conjunto de puestos de SOPORTE y por otra parte de los grupos de puestos de OPERATIVA: O.R.A, APARTCAMIENTOS y BICIPALMA. Además, de cada puesto se realiza también un análisis comparativo de género. Y de los que con los factores feminizados y masculinizados buscando la razón por la que solo haya un solo género en dicho puesto.

Para observar si existe brecha salarial se elabora una Auditoría Retributiva donde se contempla el salario desagregado por género, analizando salario Base, Salario con complementos salariales, salario extra y salario bruto.

SOPORTE

Los puestos de SOPORTE cuentan con 21 hombres y 24 mujeres. La comparativa de las MEDIAS retributivas de estos dos grupos (21H y 24M) es:



Y las MEDIANAS:

	MEDIANAS DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS TOTAL DEL PERSONAL DE SOPORTE				
	SAL BASE	SUMATORIO CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	SALARIO ESPECIE	BRUTO
HOMBRES	13.922,96	31828,03	334,31	16,32	27855,62
MUJERES	13169,52	30931,74	267,78	17,27	31289,5

También se realiza un análisis comparativo de mismo puesto laboral en el que hay mujeres y hombres:

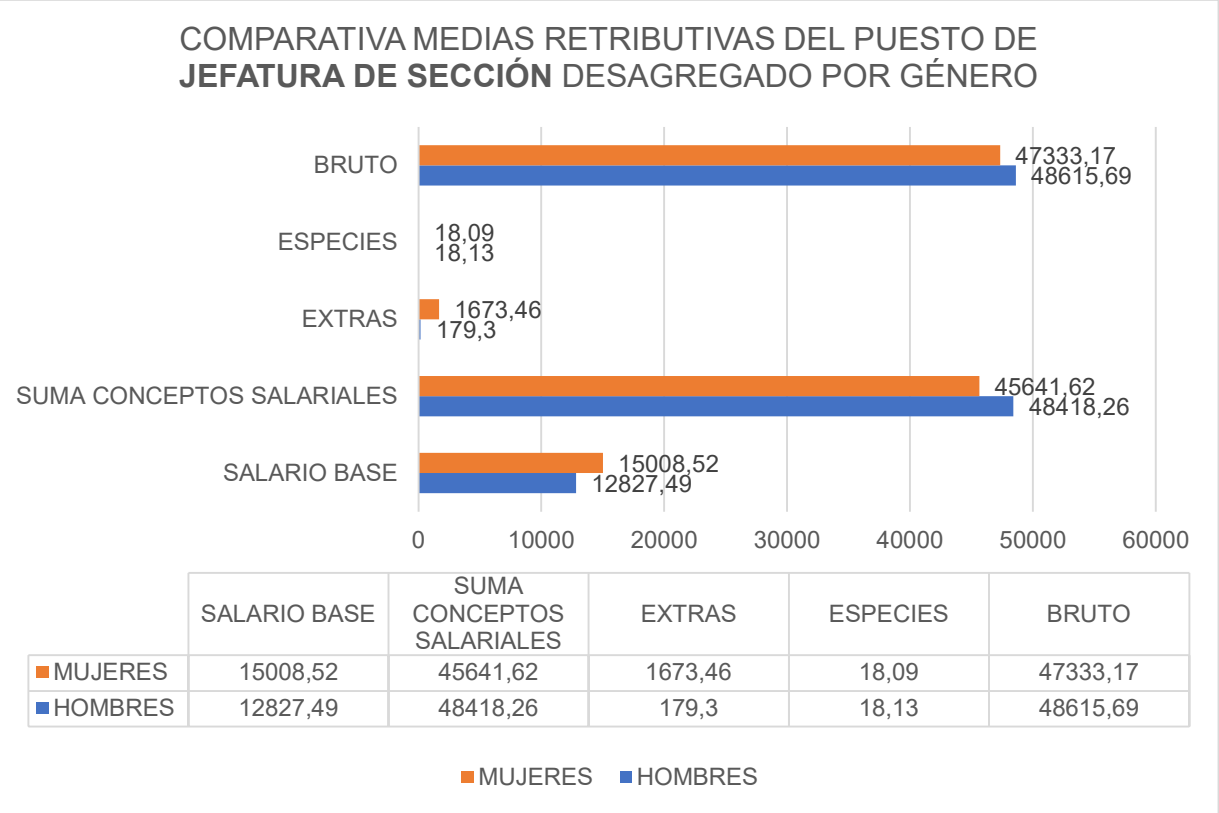
INGENIERO/A TECNICO/A INDUSTRIAL

GÉNERO	CATEGORIA	TIPO CONTRATO	SAL. BASE	SAL. BRUTO
MUJER	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	12.443,28	21.767,36
HOMBRE	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	16.087,12	37.776,32

Llama la atención la brecha entre el puesto ocupado por una mujer en Ingeniero Técnico Industrial y el ocupado por un hombre. Pero en seguida se identifica que la razón: el puesto ocupado por mujer es un puesto eventual que finaliza un septiembre por lo que se recogen datos de 9 meses. Y los datos del puesto ocupado por hombre, son de 12 meses de dedicación.

JEFATURA DE SECCIÓN

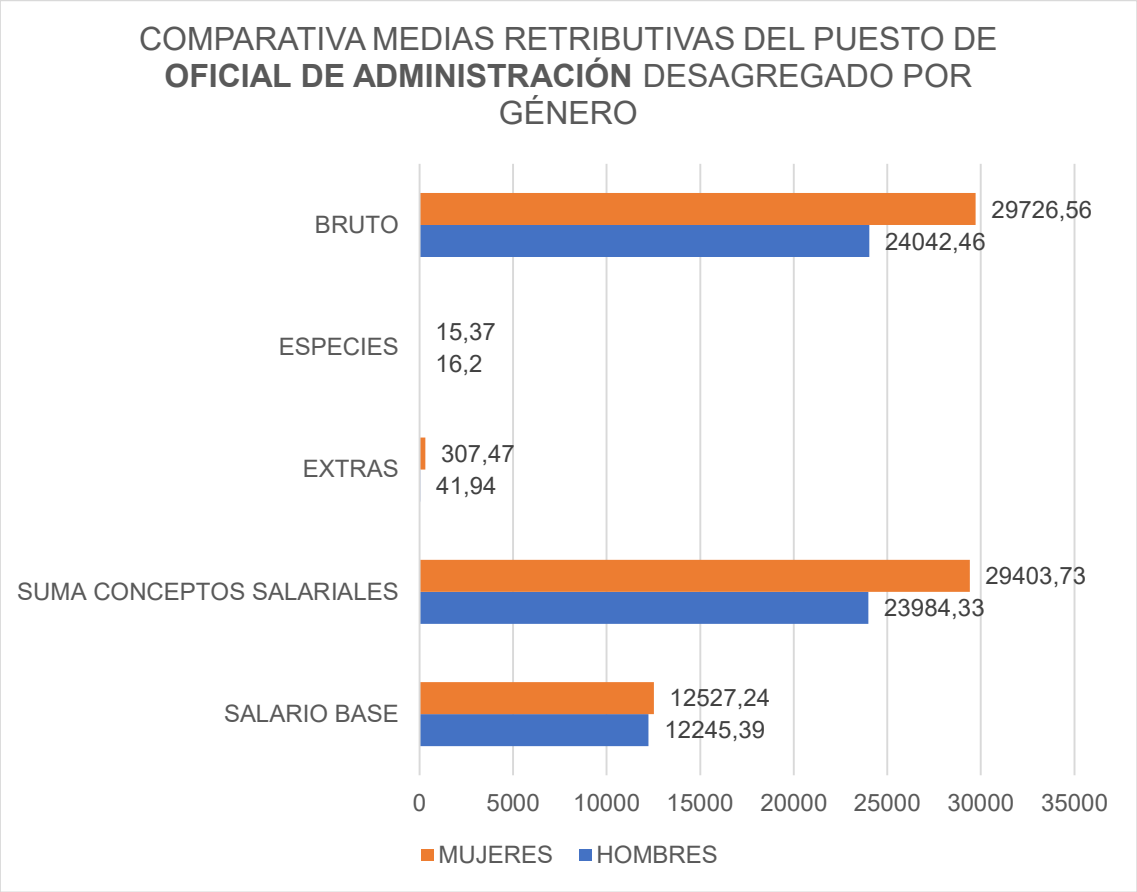
En el caso de los puestos de Jefe/a de Sección vemos que los sueldos están equiparados. Todos tienen jornadas del 100%, sin ceses, y además en número que ocupan este puesto también hay equidad: 3 Hombres y 3 Mujeres



	SALARIO BASE	SUMA CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	ESPECIES	BRUTO
MUJERES	15008,52	45641,62	1673,46	18,09	47333,17
HOMBRES	12827,49	48418,26	179,3	18,13	48615,69

OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN

En cuanto al puesto de Oficial de Administración es un puesto claramente feminizado ya que está ocupado por tan solo 2 hombres frente a 11 mujeres. Es un dato esperado ya que el puesto de Oficial de Administración está históricamente feminizado y aunque en el análisis de los factores no tenga asociados especialmente factores feminizados. El análisis comparativo de las medias salariales de este puesto es el siguiente:

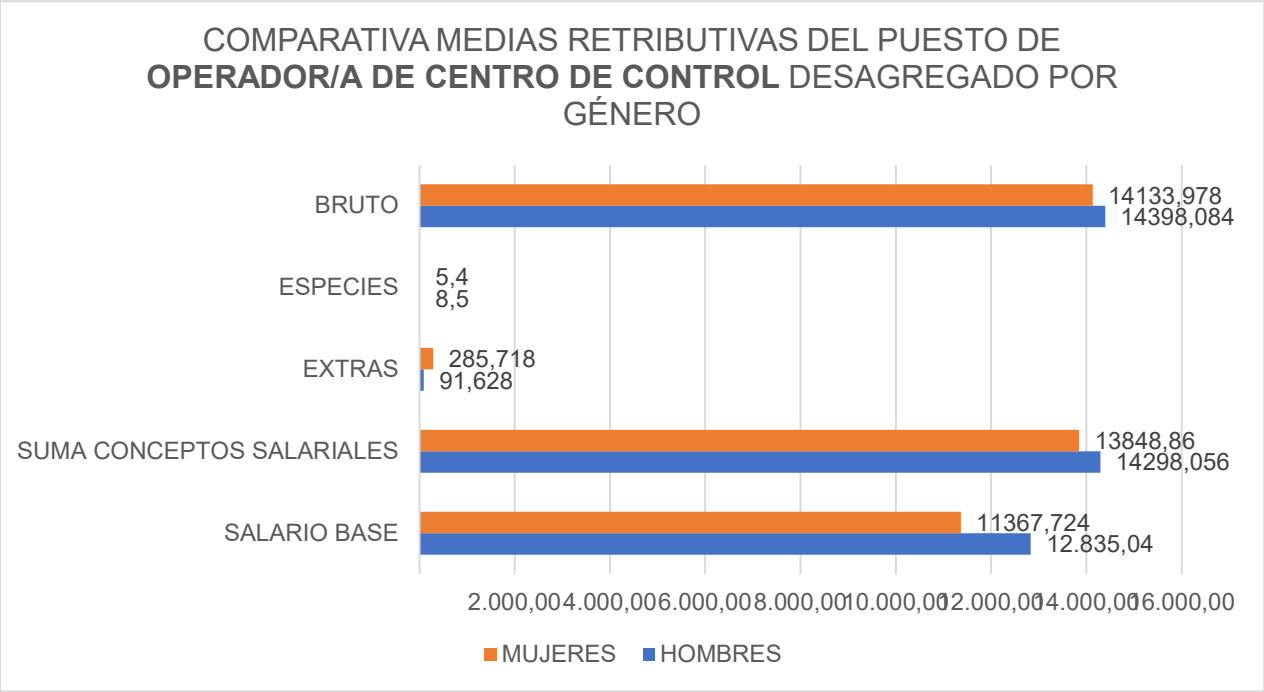


Se observa una brecha salarial en detrimento de los puestos masculinos. Dicha brecha se justifica porque uno de ellos es eventual (concretamente se indica como DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC) y en tal caso los conceptos salariales varían así como los extras, salario en especie, etc.

OPERADOR/A CENTRO CONTROL

En el puesto de Operador/a de Centro de Control encontramos mismo número de puestos ocupados por hombres que por mujeres: 5 hombres y 5 mujeres.

El análisis comparativo de las medias salariales de este puesto es el siguiente:



Una de las trabajadoras de Operación en Centro de Control tiene una reducción que estaría afectando a la media del salario base.

TÉCNICO CONTABLE

El puesto de Técnico Contable ocupado por un hombre y una mujer contiene la siguiente comparativa:

	CATEGORIA	BASE SALARIAL	TOTAL CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	SALARIO EN ESPERIES	TOT. BRUTO
HOMBRE	TÉCNICO CONTABLE	14.502,63	26906,42		3,57	26.909,99
MUJER	TÉCNICO CONTABLE	11.827,46	21080,45	308,90		21.389,35

La diferencia salarial es debido a una baja por Maternidad de Enero a Abril.

TÉCNICO MEDIO/DIPLOMADO

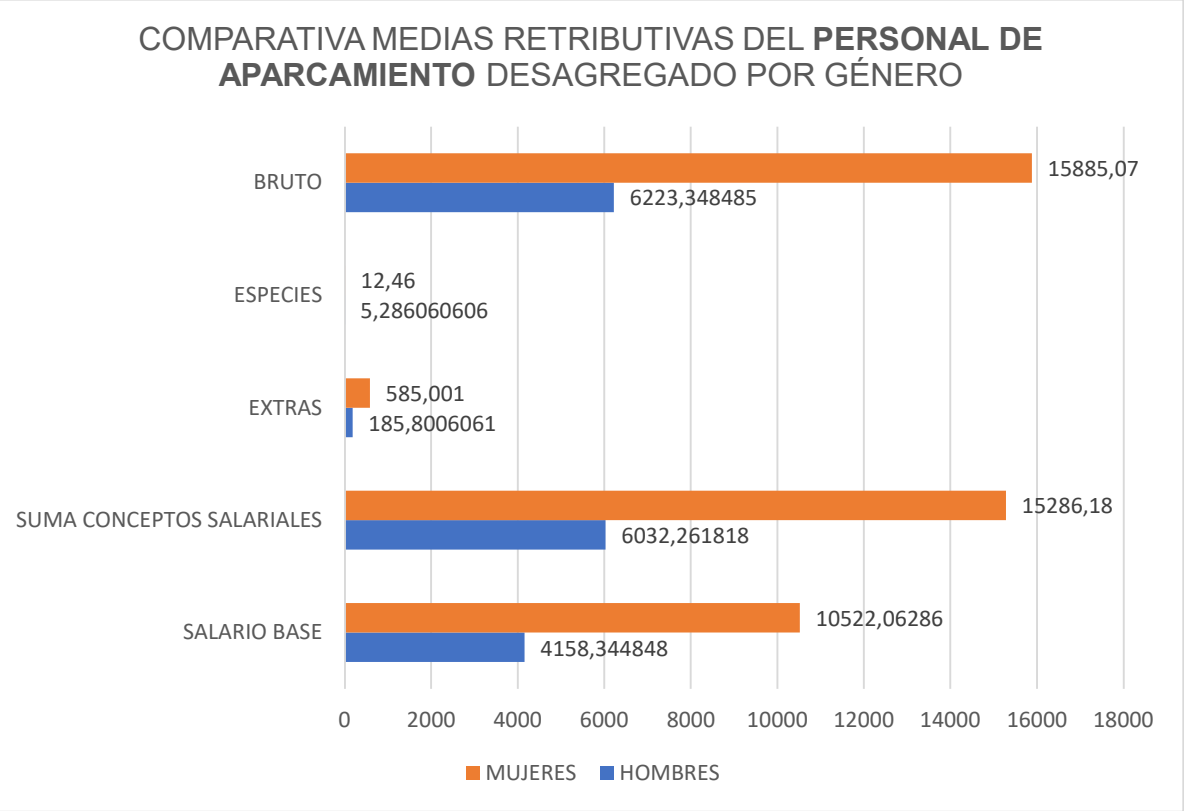
El puesto de Técnico Medio/Diplomado ocupado por un hombre y una mujer contiene la siguiente comparativa:

	CATEGORIA	BASE SALARIAL	SUMATORIO CONCEPTOS SALARIALES	SUMATORIO EXTRAS	SALARIO ESPECIES	TOT. BRUTO
MUJER	TÉCNICO MEDIO/DIPLOMADO	13.169,52	48272,16	100,45	18,19	48.390,80
HOMBRE	TÉCNICO MEDIO/DIPLOMADO	13.922,06	44075,43	650,72	18,11	44.744,26

Donde el concepto salarial 0130 C.S.Ab sea el causante de la diferencia salarial en el total de conceptos salariales y en consecuencia en el bruto.

APARCAMIENTOS

Aparcamientos cuenta con un total de 33 hombres y 14 mujeres:

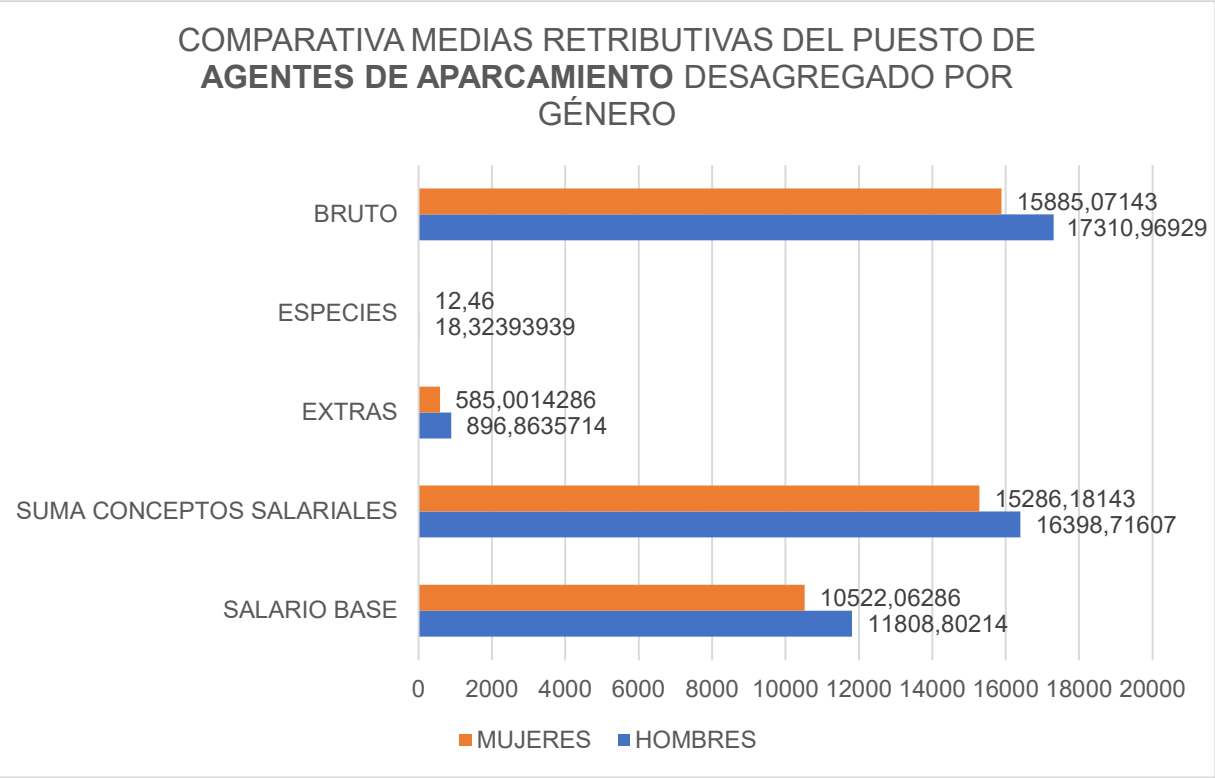


La diferencia salarial se debe a ceses e ingresos de trabajadoras que no completaron el ejercicio 2020. Por otra parte, el hecho de que 2 de las mujeres de aparcamientos tengan reducción a menos de la mitad, influye al acumular extras y salario en especies.

Por otra parte también se calculan las MEDIANAS:

	MEDIANAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL TOTAL DEL PERSONAL DE APARCAMIENTOS				
	SAL BASE	SUMATORIO CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	SAL ESPECIE	BRUTO
HOMBRES	12.060,00	16836,07	1023,15	16,12	17011.12
MUJERES	11256	16679,3	1003,17	15,71	17109,06

De todos los puestos vinculados a Aparcamientos, tan solo el puesto de Agente de Aparcamiento cuenta con puestos ocupados con mujeres. La comparativa salarial que deriva de dicho es la siguiente:



La diferencia salarial se debe a la misma causa que la brecha del total: cese de actividad.

El resto de puestos: Agente de Aparcamiento, Ayudante de Aparcamiento, Oficial de Aparcamiento y Encargado, están íntegramente ocupados por hombres, por lo que se corrobora la ocupación masculina en puestos masculinizados.

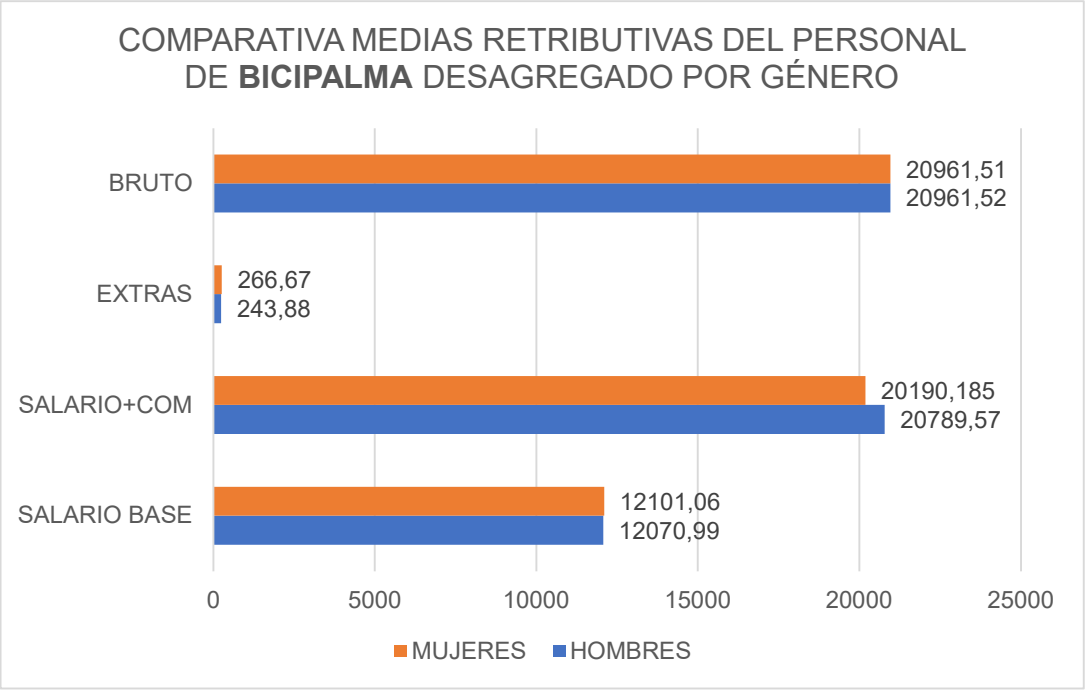
BICIPALMA

BICIPALMA cuenta con 2 mujeres en el puesto Oficial Bicipalma y 8 hombres, 7 de los cuales son oficiales de Bicipalma y uno Chofer/Oficial Mecánico.

Las MEDIANAS resultantes de conceptos salariales en Hombres y Mujeres son

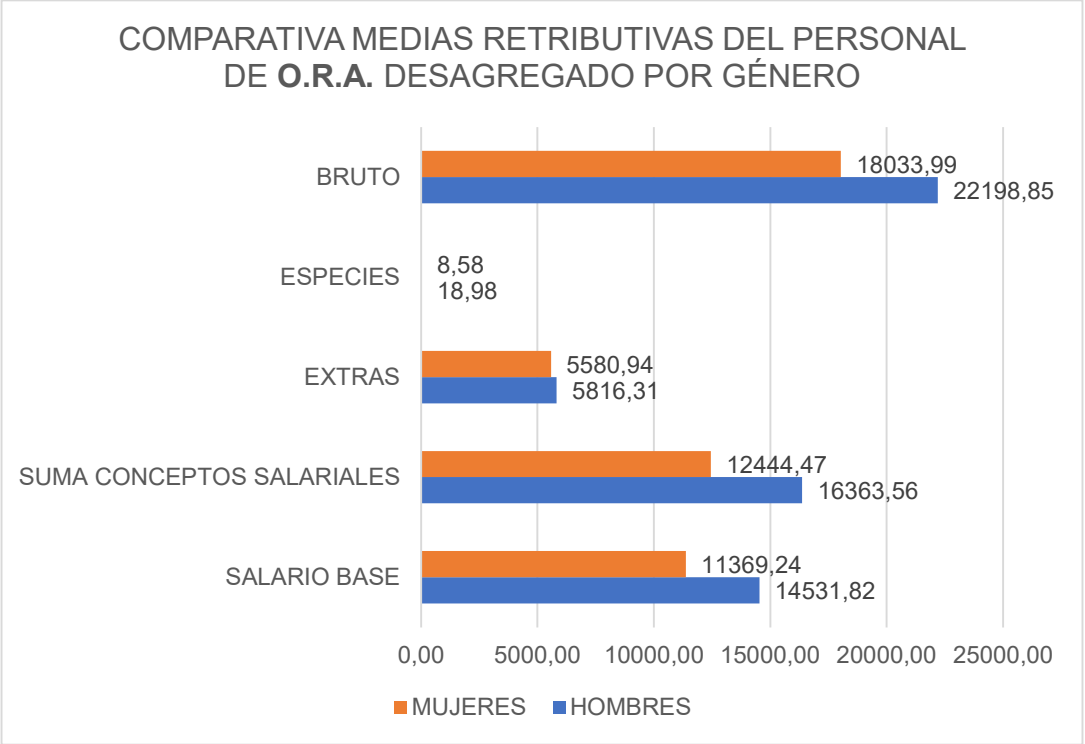
	MEDIANAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL TOTAL DEL PERSONAL DE BICIPALMA			
	SALARIO BASE	SUMATORIO CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	BRUTO
HOMBRES	12.101,01	20190,19	307,09	20323,52
MUJERES	12201,72	21030,38	601,79	21030,38

Todos los puestos tienen el mismo tipo de contrato por lo que se puede considerar un análisis bajo las mismas condiciones a la hora de observar las retribuciones desagregadas por sexo:



O.R.A.

El personal de O.R.A cuenta con 77 hombres y 94 mujeres para desarrollar los servicios. Se realiza una comparativa de las medias de los totales salariales desagregados por género:



La comparativa de la media total por género nos presenta una brecha salarial. Esta brecha se justifica porque más de la mitad de las mujeres cuentan con una reducción de jornada, concretamente un 57%. En cambio, del total de 77

hombres del personal de ORA, solo un 23% tiene alguna reducción en su jornada:

% JORNADA	NºMujeres	NºHombres
0,01	1	M
15	0	1
50	0	1
56,41	2	0
57,69	1	0
58,9	6	1
59	6	5
64,1	5	0
64,6	1	0
64,7	1	2
70,51	13	2
73,08	1	0
76,92	2	1
78,21	1	0
79,48	3	1
80,77	1	0
82,05	1	2
83,33	1	0
84,61	1	1
85,89	4	1
87,1	0	1
87,18	1	0
88,46	1	0
91,02	0	1
96,15	1	0
97,43	0	1
100	40	56
	94	77

En cuanto a las Medianas del total de los puestos de ORA son las siguientes:

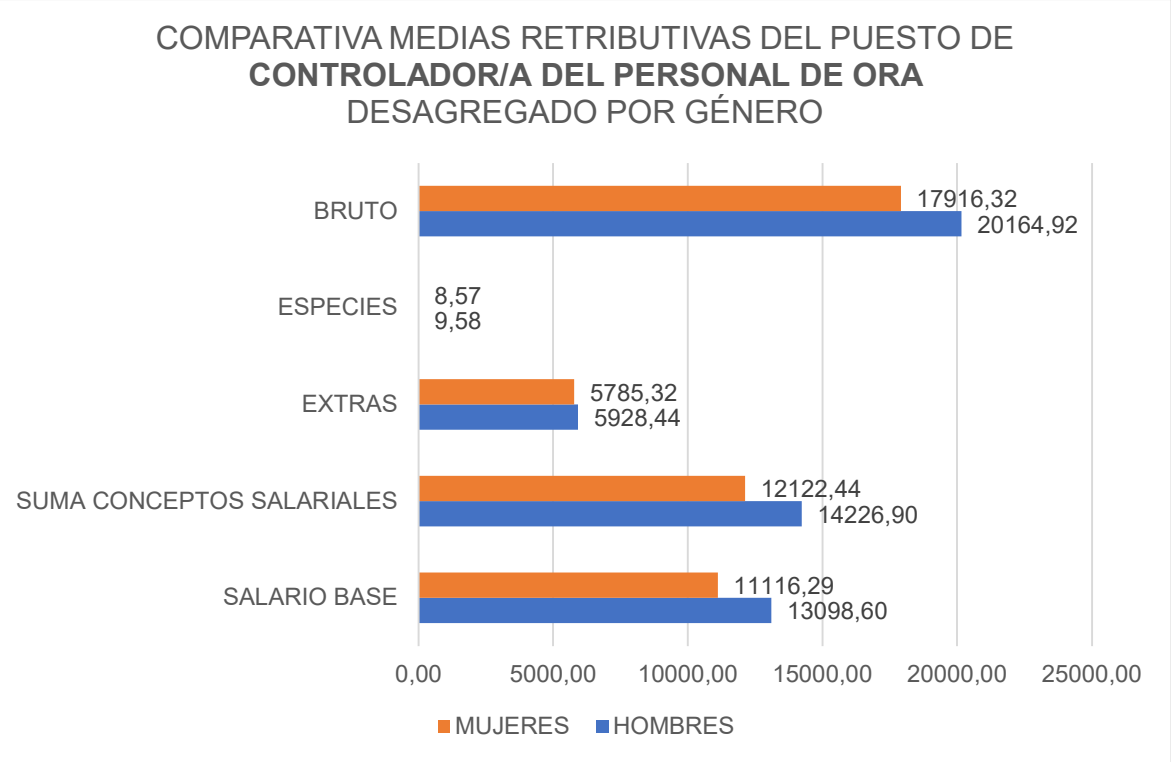
	MEDIANAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL TOTAL DEL PERSONAL DE SOPORTE				
	SAL BASE	SUMATORIO CONCEPTOS SALARIALES	EXTRAS	SAL ESPECIE	BRUTO
HOMBRES	14.610,29	15969,38	5572,1	10,3	22574,84
MUJERES	13963,97	13120,86	5532,95	9,5	18035,53

De lo Puestos de la ORA, hay ciertos puestos que solo cuentan con contratación masculina y otros con únicamente con contratación femenina. Puestos como Auxiliar de Administración está feminizado, ocupándose solo por

mujeres. Encaja con el análisis SVPT ya que está cargado de factores feminizados.

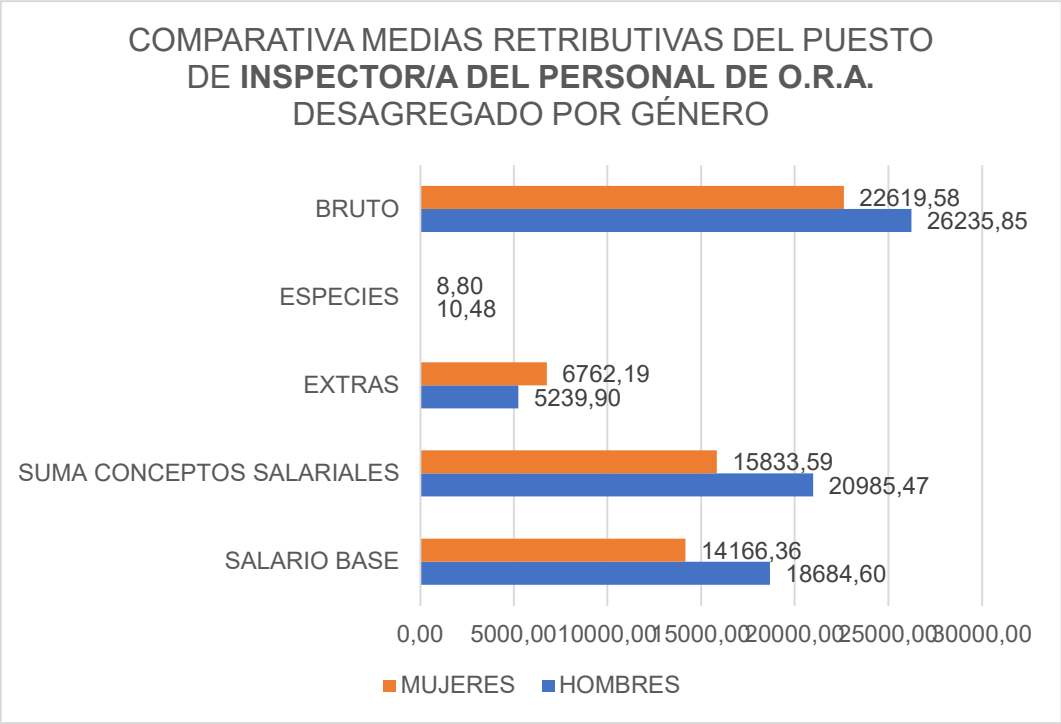
En cuanto a los puestos masculinizados están los de: Encargado, Inspector, Operador, Técnico de Mantenimiento, también esperados por la misma razón: están cargados de factores masculinizados.

El puesto de Controladores llama especial atención ya que lo que se esperaba como un puesto de trabajo masculinizado cuenta con más mujeres que hombres: 81 mujeres frente a 57 hombres. La comparativa de las medias salariales es la siguiente:



Se observa una brecha salarial justificada por la misma razón que en los totales: el porcentaje de jornada. En el total de las 81 mujeres en el puesto de controladora de ORA, solo 35 están el 100% de la Jornada. En cambio, en hombres 39 de los 57, están a Jornada completa. Dicho de otro modo: el 57% de las Controladoras de ORA están con una jornada inferior al 100% y del total de los Controladores de ORA tan solo 31,5% tiene una jornada inferior al 100%.

Del Puesto de Inspector también se realiza comparativa ya que son 4 Hombres y 4 Mujeres:



4.4. RESULTADOS EN TÉRMINOS DE OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA: BASE PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Si atendemos a las ofertas de trabajo que publica SMAP podemos observar que dicha oferta se **comunica con un lenguaje que atiende a ambos géneros**, aunque se podría evitar tener que usar femenino y masculino en algunos casos, por ejemplo:

Auxiliar de Administrativo/va se podría cambiar por Auxiliar de Administración, por lo que se propone como medida a Implementar en el Plan de Acción.

Ante el análisis de los procesos de Selección y Contratación, se propondrá en el Plan de Acción trabajar las ofertas laborales para fomentar la desvinculación con estereotipos y equilibrar plantillas

Las líneas de formación del mencionado Plan recientemente aprobado son:

- Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Implantación ISO
- Gestión de Prevención y Detección de Delitos penales

- Prevención de Riesgos Laborales (entre los que se encontrarán acoso Moral y por razón de Sexo), algo que se incluye como acción a implementar para progresar en materia de Igualdad de Género.
- Formación en materia de Igualdad a todo el personal, que también se incluye como acción a implementar para progresar en materia de Igualdad de Género.

5. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN

5.3. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS

El exhaustivo análisis de género llevado a cabo en SMAP ha permitido identificar qué carencias se deben cubrir para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello se marcan objetivos generales y específicos:

Para los **Objetivos Generales**, se han escogido las siguientes principales líneas de actuación en base a las cuales se proponen medidas específicas:

- ✓ Alcanzar una comunicación interna y externa inclusiva.
- ✓ Sensibilizar a todo el personal para eliminar estereotipos e integrar un funcionamiento inclusivo en cada puesto de trabajo.
- ✓ Trabajar por equilibrar los puestos masculinizados.
- ✓ Acceso a formación ejerciendo equidad.

En cuanto a los **Objetivos Específicos**, se han escogido tres principales líneas de actuación en base a las cuales se implementarán las siguientes medidas:

1. **COMUNICACIÓN**

- Elaboración de una estrategia de Comunicación con un lenguaje inclusivo.
- Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo.
- Orientación a igualdad de género en anuncios y publicaciones.

2. **FORMACIÓN**

- Trabajar en el Plan de formación la proporción de hombres y mujeres que reciban formación, fomentando así la adquisición de conocimientos necesarios para la adaptación y promoción.
- Formación en materia de igualdad a todo el personal de SMAP para sensibilizar a todos los trabajadores.
- Hacer especial Hincapié en la Formación de PRL en los procesos de acoso Moral y por Razón de Sexo.

3. **PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

- Fomentar a través de las ofertas de empleo el acceso de mujeres a puestos masculinizados y de hombres a puestos feminizados para equilibrar equipos.
- Trabajar el lenguaje en las ofertas de empleo.

5.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES EN BASE A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS Y LAS POSIBILIDADES REALES DE LA ORGANIZACIÓN.

Las principales carencias en materia de igualdad a cubrir en SMAP han sido debidas a los factores masculinizados derivados por el tipo de actividad de la

organización e infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad. Así como a los procesos d subrogación de trabajadores derivado de la remunicipalización de aparcamientos que hasta la fecha eran explotados por empresas concesionarias.

En base a lo detectado, la sensibilización a todo el personal de la organización es una posibilidad real para trabajar la eliminación de estereotipos. Esta sensibilización se difundirá en forma de formaciones e integrando una comunicación bidireccional que haga partícipe a todo el personal.

Además, con el trabajo en torno a la selección y contratación que pretende romper con estereotipos y fomentar plantillas equilibradas en cuestión de género, se puede contribuir a esa transformación social en pro de la Igualdad de Género.

5.4. DETERMINACIÓN DEL CRONOGRAMA Y DE LOS RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.

Para realizar una implementación de las medidas propuestas, negociadas y aceptadas por la comisión negociadora, se fija un cronograma para llevar a cabo las acciones pertinentes (punto 6)

La planificación se distribuye a lo largo de la vigencia del Plan, es decir los próximos 3 años. Los objetivos a alcanzar son principalmente la sensibilización a todo el personal. De esta forma, en cada puesto de trabajo se podrá ejercer una igualdad de género efectiva. Otro objetivo es eliminar estereotipos laborales. Las acciones para alcanzar los mencionados objetivos serán:

- Formación a departamentos, trabajando las peculiaridades de cada área. La formación está destinada a todo el personal.
- Comunicación interna y externa, igualitaria e inclusiva. La estrategia de contenidos de Comunicación con lenguaje Inclusivo se trabajará y entregará a la Responsable de Marketing y Comunicación.
- Trabajo con RRHH y con COMUNICACIÓN sobre la ruptura de estereotipos a través del fomento de los mencionados puestos laborales.

Los recursos que se necesitan para llevar a cabo son:

- Formación por departamentos.
- Elaboración de Estrategia de Contenidos y lenguaje Inclusivos tanto para publicaciones como para la gestión de Contratación.

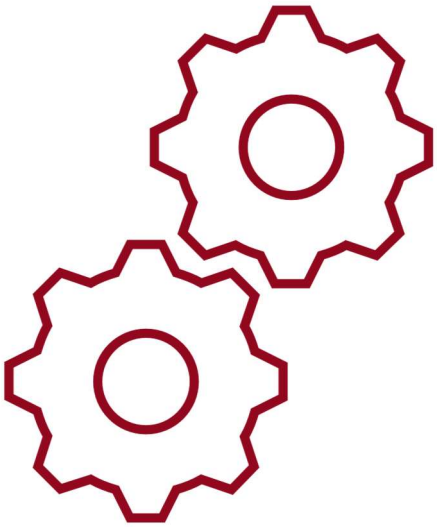
5.5. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Por otro lado, se detalla en el punto 6 el seguimiento y evaluación del Plan los siguientes 3 años.

5.6. NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras se levanta en acta y se adjunta el presente informe (**ANEXO 8**)

6. EJECUCIÓN



6.1. DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES PROPUESTAS EN EL PLAN.

Para llevar a cabo las medidas propuestas, explicadas anteriormente y aceptadas por la Comisión Negociadora de SMAP se define el siguiente cronograma:

	ACCIONES	ANUALIDADES		
		2022	2023	2024
1. COMUNICACIÓN	· Elaboración de una estrategia de Comunicación con un lenguaje inclusivo.	Enero (implementación a lo largo del año)	Enero (implementación a lo largo del año)	Enero (implementación a lo largo del año)
	· Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo.. Y en el uso de boletín, tablón de anuncios, etc	Implementación a lo largo del año.	Implementación a lo largo del año.	Implementación a lo largo del año.
	· Orientación a igualdad de género en anuncios y publicaciones tradicionales, RRSS, etc.	Orientación en Enero, Implementación a lo largo del año	Orientación en Enero, Implementación a lo largo del año	Orientación en Enero, Implementación a lo largo del año
2. FORMACIÓN	· Trabajar en el Plan de formación la proporción de hombres y mujeres que reciban formación, fomentando así la adquisición de conocimientos.			
	· Formación en materia de igualdad a todo el personal de SMAP	Formaciónes a todo el personal a lo largo del año	Formaciónes a todo el personal a lo largo del año	Formaciónes a todo el personal a lo largo del año
	· Hacer especial hincapié en la Formación de PRL en los procesos de acoso Moral y por Razón de Sexo.	En Formación PRL pte fijar fecha. Acordado en plan de formación bajo acta		
3. SELECCIÓN	· Fomentar a través de las ofertas de empleo el acceso de mujeres a puestos masculinizados y de hombres a puestos feminizados para equilibrar equipos.	Febrero orientación. Implementación a lo largo del año.	Revisión en Febrero. Cambios según evaluación del ejercicio anterior.	Revisión en Febrero. Cambios según evaluación del ejercicio anterior.
	· Trabajar el lenguaje en las ofertas de empleo.	Febrero orientación. Implementación a lo largo del año.	Revisión en Febrero. Cambios según evaluación del ejercicio anterior.	Revisión en Febrero. Cambios según evaluación del ejercicio anterior.

6.2. COMUNICACIÓN INTERNA DEL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.

SMAP realiza una difusión a todo el personal sobre la intención y el desarrollo del Plan de Igualdad.

Una vez registrado y aceptado el presente plan de igualdad, se informará a todo el personal de la organización de las Actuaciones objeto de implementación y se informará cada vez que una de ellas se lleve a cabo.

7. SEGUIMIENTO

7.1. PUESTA EN MARCHA DE LA EJECUCIÓN. REVISIÓN ANUAL DE LOS RESULTADOS Y DEL IMPACTO.

Tal y como se detalla en el cronograma anteriormente expuesto, la puesta en marcha de la ejecución de las medidas aprobadas se inicia con el nuevo ejercicio: 2022, una vez aprobado el Plan de Igualdad por parte de la Conselleria de Treball de les Illes Balears. En el caso de requerimientos se subsanarán las deficiencias que demande el órgano competente.

A lo largo del primer año se pretenden alcanzar los objetivos relativos a COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN. Posteriormente, siempre que no haya cambios que afecten a la naturaleza del presente plan, se realizará anualmente revisión de los resultados implementados y formación de refresco en materia de igualdad.

En caso de necesidad se replanificaría el Plan: adaptando estrategias y definiendo medidas en caso necesario durante los siguientes 3 años.

Para verificar que la implementación y el seguimiento de las medidas, quedará recogido bajo acta de la Comisión Negociadora, tras revisión anual.

La evaluación de medidas implementadas se realizará bajo dos criterios:

- Encuesta al personal.
- Evaluación por parte de practicaODS en cuanto a contenidos y alcance de cada medida. Se presentará análisis del alcance de los objetivos y su evaluación, a la Comisión para su debida aceptación o actuación.

Los resultados de la Evaluación de las medidas implementadas se definirán en colaboración de practicaODS en función de:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades internas.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Repercusión en la transformación de Estereotipos.

Posteriormente se presentará a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y registro en acta.

8. ANEXOS

Los anexos se adjuntan en documentación a parte, registrándolos en REGCON como complemento del Plan de Igualdad de SMAP para facilitar la evaluación al órgano competente:

- ANEXO 1 Compromiso de SMAP de abordar un Plan de Igualdad
- ANEXO 2 Promoción de negociación
- ANEXO 3 Acuerdo delegación RLT en Comisión igualdad SMAP
- ANEXO 4 Constitución Comisión Negociadora y de Igualdad de SMAP
- ANEXO 5 CONVENIOS COLECTIVOS
- ANEXO 6 ACUERDO 2011 DEFINITIVO ACUERDOS SMAP Y TRABAJADORES CONVENIO APARCAMIENTOS
- ANEXO 7 Protocolo de prevención y tratamiento del acoso moral en el puesto de trabajo
- ANEXO 8 Acta Negociación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora.
- ANEXO 9 Acta Comité plan formación
- ANEXO 10 PROPUESTA PLAN FORMACION 2021_2022

De todo lo expuesto dan fe los miembros de la Comisión Negociadora bajo ACTA el 13 de Diciembre de 2021 a las 14:15 (ANEXO 8 NEGOCIACIÓN DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN)

Firmas: En representación de la Empresa

Pedro Manera Mut.

DNI: 43060289B

Jesús Martín Díaz.

DNI: 43175364L

Mónica Herrera Martín.

DNI: 43174158P

Catalina Vila Torres.

DNI: 43041355Y

Firmas: En representación de la parte Social

Ana Belén Gallego Ruíz.

DNI: 44327298-L

María Miralles Catalá.

DNI: 43056845W

Álvaro Pérez Rubio

DNI: 43120589 R

Vicente Losa Valenciano.

DNI: 41495881 K