

Productora
social
Mescladís

FUNDACIÓN CIUTADANIA MULTICULTURAL



PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE

1. MARCO LEGAL.....	4
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
3. DEFINICIONES.....	5
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	9
5. ORGANIGRAMA	11
5.1. Centros de trabajo.....	11
5.2. Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).....	11
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	12
6.1. Ámbito personal	12
6.2. Ámbito territorial	12
6.3. Ámbito temporal	12
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	12
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....	13
8.1. Composición	13
8.2. Ámbito de actuación.....	14
8.3. Objetivos	14
8.4. Funciones	14
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES.....	15
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla.....	17
9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras	18
9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.	18
9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo	18
9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con las Áreas.....	18
9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con el Departamento	18
9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.	19
9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.	19
9.2. Análisis por materias	19
9.2.1. Proceso de selección y contratación	20
9.2.2. Clasificación profesional	21
9.2.3. Formación	21

Linda Sanmarco



9.2.4.	Promoción profesional.....	22
9.2.5.	Condiciones de trabajo	23
9.2.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	23
9.2.7.	Infrarrepresentación femenina	24
9.2.8.	Retribuciones.....	24
9.2.9.	Prevención del acoso sexual	29
9.2.10.	Salud laboral desde una perspectiva de género.....	30
9.2.11.	Protección de víctimas de violencia de género	30
9.2.12.	Lenguaje y comunicación no sexista	30
10.	OBJETIVOS.....	31
10.1.	Objetivos Generales	31
10.2.	Objetivos Específicos.....	32
11.	PLAN DE ACCIÓN	34
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	53
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	55
13.1.	Comisión de seguimiento.....	56
13.1.1.	Composición	56
13.1.2.	Ámbito de actuación.....	56
13.1.3.	Funciones	56
13.1.4.	Atribuciones generales de la Comisión.....	57
13.1.5.	Periodicidad del seguimiento y la evaluación.....	57
13.1.6.	Medios	57
13.2.	Seguimiento.....	58
13.3.	Evaluación	58
14.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	59
15.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	59
16.	FIRMA.....	60

Linda Sanmarco



1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, el convenio colectivo también ha establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, los Convenios colectivos aplicables a **FUNDACIÓN CIUDADANIA MULTICULTURAL** (en adelante, **MESCLADÍS**), a saber, **Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo y Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada**, ponen especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulgan el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como

Linda Sanmarco



un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **MESCLADÍS**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Linda Sanmarco



Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

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

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Linda Sanmarco



Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Linda Sanmarco



Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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

Discriminación por embarazo o maternidad

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

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las

Linda Sanmarco



situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

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

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Mescladís es un proyecto social y sin fin de lucro de la **Fundació Ciutadania Multicultural. FCM** tiene como misión aportar a la acomodación de inmigrantes y ciudadanos nativos mediante iniciativas educativas que promueven la cohesión social e iniciativas económicas que facilitan la inserción social y laboral.

A través de iniciativas educativas y culturales promovemos el conocimiento mutuo de las distintas culturas presentes en nuestra ciudad, potenciamos la interiorización del respeto a la diversidad y actuamos como refuerzo escolar y motivacional en niños niñas.

Mediante nuestros proyectos de economía solidaria facilitamos la integración social y laboral de inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social mediante la creación de puestos de trabajo en actividades productivas. El programa Cuinant Oportunitats nos permite formar jóvenes en riesgo de exclusión social y mujeres con dificultades de acceder al mercado en un sector con una amplia demanda de personal y necesidad de gente formada.

Desde **FCM** hemos puesto en marcha el proyecto **Mescladís** porque nuestro objetivo es una sociedad intercultural. Una sociedad donde nos encontramos, intercambiamos experiencias, nos enriquecemos mutuamente.

Las sociedades están en constante transformación y hoy quizás mucho más. Queremos aprovechar la oportunidad que tenemos delante. Hacer de la diferencia una virtud y de la diversidad una oportunidad. Tenemos la oportunidad de hacernos mejores y juntos

Linda Sanmarco



crear un nuevo territorio común, desde el respeto y el conocimiento de las diferentes culturas.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN CIUTADANIA MULTICULTURAL					
NIF	G63832786					
Domicilio social	C/ Comte Borrell, 122					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de constitución	2005					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	MARTIN HABIAGUE					
Cargo	DIRECTOR					
Telf.	600252026					
e-mail	martinh@mescladis.org					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	LINDA SANMARCO					
Cargo	TÉCNICA DE ÁREA SOCIAL					
Telf.	634341678					
e-mail	linda@mescladis.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	OTROS SERV. ALIMENTACION – RESTAURACION y OTROS ACTIV. ENSEÑANZA					
CNAE	5629 - Otros servicios de comidas					
Convenio Colectivo aplicable	Hostelería y formación Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo; Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada					
Descripción de la actividad	Formación e inserción socio laboral en hostelería a persona en situación vulnerable, mediante la gestión de bares y restaurantes.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Barcelona (ciutat Vella, Eixample Esquerra, Monjuic, Gracias y Sagrera)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	33	Hombres	38	Total	71
Centros de trabajo	6					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno.					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Linda Sanmarco



5. ORGANIGRAMA



5.1. Centros de trabajo

MESCLADÍS está conformado por seis centros de trabajo:

- Oficina
- Mescladís Borrell
- Mescladís del Pou
- Mescladís Lliure Montjuïc
- Mescladís Lliure Gràcia
- Mescladís Bostik

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

MESCLADÍS no cuenta con RLPT.

Linda Sanmarco



6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **MESCLADÍS**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a los seis centros de trabajo de **MESCLADÍS**.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde 08/09/2026 al 07/09/2030.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora**, conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de

Linda Sanmarco



implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de

seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.

- V. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

8.1. Composición

De una parte, como representación empresarial de **MESCLADÍS**:

REPRESENTACIÓN EMPRESAL	CARGO	DNI
Linda Sanmarco	Técnica Social	51242180C

De otra parte, como representación social, la cual está integrada por:

- Los sindicatos representativos y más representativos del sector, ante la ausencia de RLPT, que dieron respuesta a las solicitudes de participación en la Comisión Negociadora por parte de la empresa.

REPRESENTACIÓN SOCIAL	SINDICATO	DNI
Elisenda Vilaseca	UGT	47619481M

Linda Sanmarco



8.2. Ámbito de actuación

Su ámbito de actuación comprenderá a los seis centros de trabajo de la empresa.

8.3. Objetivos

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
- Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
- Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

8.4. Funciones

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - o Proceso de selección y contratación
 - o Promoción profesional
 - o Formación
 - o Retribución y auditoría retributiva
 - o Clasificación profesional (VPT)
 - o Condiciones laborales
 - o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - o Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - o Salud laboral desde una perspectiva de género
 - o Protección de víctimas de violencia de género
 - o Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

Linda Sanmarco



9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

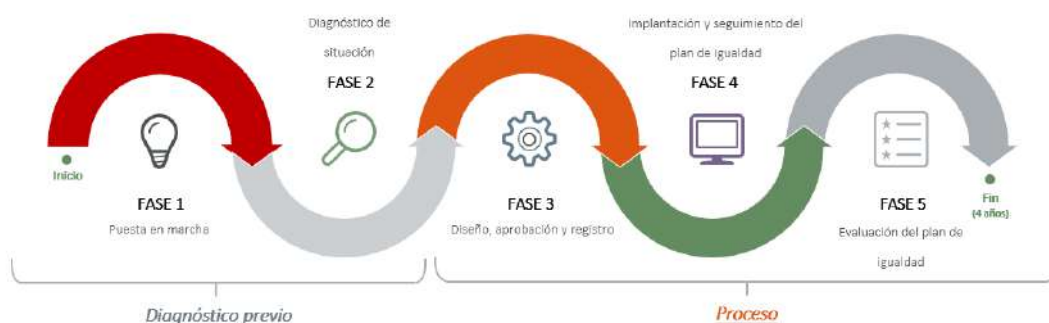
Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“Fase de diagnóstico - MESCLADÍS”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El Informe Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre las personas trabajadoras y evitar, así, posibles discriminaciones por razón de sexo.

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico se ha seguido la siguiente metodología:

✓ Metodología y herramientas utilizadas:

MESCLADÍS, desde su compromiso con la puesta en marcha de un plan de igualdad ha seguido una hoja de ruta dividida en diversas fases, tal y como se expone a continuación:



Como se puede observar, para llevar a cabo el diagnóstico que aquí se presenta se han completado las dos primeras fases del proceso:

- Fase 1. Puesta en marcha:

MESCLADÍS, comprometida con la igualdad decide, poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad con el consenso entre la empresa y la representación social de las personas trabajadoras para la constitución de la Mesa de Negociación y la preparación de los próximos pasos.

Para ello, de acuerdo con lo que dicta el art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se realiza una labor de recogida de datos en el informe de diagnóstico con el fin de identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El informe de diagnóstico deberá comprender las siguientes materias:

Linda Sanmarco



- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con respecto a las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre se tratarán las siguientes (art. 8.3 del Real Decreto 901/2020):

- j) Salud laboral desde una perspectiva de género.
- k) Violencia de género.
- l) Lenguaje y comunicación no sexista.

- Fase 2. Diagnóstico de situación:

Una vez iniciadas las conversaciones con la representación social de las personas trabajadoras y puesta en marcha la constitución de la Mesa de Igualdad, se recopilan todos los documentos y datos necesarios para dar lugar al diagnóstico que aquí se presenta.

Para la elaboración del cual, se han empleado las herramientas que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición en su página web <https://www.igualdadenlaempresa.es>, que han sido adaptadas por la compañía:

- “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.
- “Herramienta de Registro Retributivo”.
- “Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”.
- “Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género”.
- “Cuestionarios técnicos y check-list”.
- “Kits para la implantación de medidas de igualdad”.

Al objeto de que el diagnóstico refleje la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres, los datos analizados se han obtenido por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Linda Sanmarco

**Período de referencia de los datos analizados:**

Se ha establecido como período de referencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, ambos incluidos. Por tanto, los datos tenidos en cuenta serán todos los disponibles en la empresa, teniendo acceso ilimitado a los mismos, del año 2024 a fecha de 31 de diciembre.

Fecha de recogida de la información:

La información se ha recogido durante el tercer trimestre de 2025.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo*
4. *Distribución desagregada por sexo en relación con las Áreas.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.*
6. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
8. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

Linda Sanmarco



9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

La situación de la plantilla en el ejercicio 2024, refleja una proporción del 46,48% de mujeres y un 53,52% de hombres.

En este caso observamos que la composición de la plantilla se muestra equilibrada entre mujeres y hombres, ya que ninguno de los dos sexos representa una proporción superior al 60% con respecto al otro.

Por lo anterior, la empresa estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

La mayor parte de la plantilla cuenta con un tipo de contrato indefinido, más concretamente, el **“Indefinido a tiempo completo ordinario” (código 100)**, el cual constituye un 30,99% del total de los contratos. En este, la presencia masculina y femenina se muestran equilibradas.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo

El grueso de la organización se encuentra en el centro de trabajo de **“Mescladís Borrell”**, el cual representa un 28,17% del total de las personas trabajadoras. En este, la representación masculina es superior a la femenina.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con las Áreas

El grueso de la organización se encuentra en el Área **“Experiencias”**, el cual representa un 70,42% del total de las personas trabajadoras. En este, la representación masculina es superior a la femenina.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con el Departamento

El grueso de la organización se encuentra en el Departamento de **“Restauración”**, el cual representa un 70,42% del total de las personas trabajadoras. En este, la representación masculina es superior a la femenina.

Linda Sanmarco



9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

El grueso de la organización se encuentra en el puesto de trabajo “**Ayudante de cocina**”, el cual representa un 29,58% del total de las personas trabajadoras. En este, la representación masculina es superior a la femenina.

9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

La mayoría de la plantilla se sitúa en la franja de antigüedad de “**Menos de 1 año**”, la cual conforma un 54,93% del total de la misma. En esta, la presencia masculina y femenina se muestran equilibradas.

9.1.8. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios.

El nivel de estudios de la mayor parte de la plantilla no consta.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento “**Fase de diagnóstico MESCLADÍS**” adjuntado en el apartado “**otros**” del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de al vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razones de sexo**
- **Salud laboral desde una perspectiva de género**
- **Protección de víctimas de violencia de género**
- **Lenguaje y comunicación no sexista**

Linda Sanmarco



9.2.1. Proceso de selección y contratación

En las incorporaciones pertenecientes al año 2024, las altas masculinas y femeninas se muestran de manera equilibrada, no suponiendo un porcentaje superior al 60,00% ninguno de los dos sexos con respecto al otro. En este sentido, la mayor parte de las altas cuentan con un tipo de contrato de **“DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN” (Código 421)**, el cual conforma un 41,03% del total de las nuevas incorporaciones. En este, las altas masculinas son superiores a las femeninas.

Además, la mayor parte de las nuevas incorporaciones se dan en el puesto de trabajo de **“Ayudante de cocina”**, el cual conforma un 35,90% del total de las altas. En este, las incorporaciones masculinas son superiores a las femeninas.

Por otro lado, las bajas masculinas son superiores a las femeninas, constituyendo, las primeras, un 76,92% del total de las bajas. La mayor parte de las bajas cuentan con un tipo de contrato de **“DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – MEJORA DE LA OCUPABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL (PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO)” (Código 405)**, el cual conforma un 76,92% del total de las mismas. En este, las bajas son únicamente masculinas.

Asimismo, la mayor parte de las bajas se dan en el puesto de trabajo de **“Ayudante de cocina”**, el cual conforma un 61,54% del total de las mismas. En este, las bajas masculinas son superiores a las femeninas.

MESCLADÍS cuenta con un procedimiento de selección y contratación por escrito que consiste en:

Se utilizan canales propios y redes de colaboración social para la captación de candidaturas.

La difusión de las candidaturas se lleva a cabo a través de anuncios en redes sociales, página web, portales de empleo social y contactos con entidades colaboradoras. En algunos casos, los perfiles llegan por derivaciones de servicios municipales, fundaciones o programas de inserción laboral. Cabe destacar que se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural y de género en los procesos de selección.

Los anuncios se elaboran con lenguaje inclusivo y no sexista. Se prioriza la neutralidad en los requisitos y descripciones de puestos, evitando sesgos de género o edad. Los formularios y convocatorias incluyen criterios objetivos centrados en las competencias y experiencia. No existen modelos estandarizados, pero se aplican pautas de comunicación inclusiva en todos los procesos.

Los puestos de trabajo se valoran según funciones, nivel de responsabilidad, autonomía y formación requerida. Los criterios de clasificación profesional siguen lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Se asegura la equidad retributiva y de categoría profesional entre mujeres y hombres. Los procesos se realizan con transparencia y criterios de objetividad, priorizando la adecuación del perfil a las funciones del puesto.

Los perfiles son definidos por la dirección y el equipo de coordinación, según las necesidades del área o proyecto. Se tiene en cuenta la idoneidad técnica y la afinidad

Linda Sanmarco



con los valores de la entidad. En los procesos formativos o de inserción, se consideran también criterios sociales y de empleabilidad.

Los procesos suelen incluir entrevistas personales estructuradas y/o entrevistas por competencias. En algunos casos, se incorporan pruebas prácticas o de simulación de tareas relacionadas con el puesto. Se valora la experiencia previa, formación, motivación y adecuación al equipo. No se utilizan test psicotécnicos ni pruebas discriminatorias.

La coordinación o dirección es responsable del proceso de selección. El personal implicado cuenta con sensibilización y experiencia en igualdad de oportunidades. En algunos casos, se ha recibido formación en igualdad y prevención de sesgos inconscientes de género. Se fomenta una visión inclusiva y diversa en la evaluación de candidaturas.

Los criterios o baremos utilizados para la selección son los siguientes:

- Adecuación del perfil profesional a las funciones del puesto.
- Competencias técnicas y transversales (trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad).
- Compromiso con los valores de la entidad (inclusión, equidad, sostenibilidad social).
- En programas de inserción, se valoran también criterios sociales y de empleabilidad.
- Los baremos aplicados son objetivos y revisados para evitar sesgos de género.

La decisión final la toma la dirección, en coordinación con la persona responsable del área o proyecto. Se garantiza la transparencia y la trazabilidad en las decisiones adoptadas.

9.2.2. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación.

Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.

9.2.3. Formación

La presencia masculina en las formaciones relativas al año 2024 son superiores a las femeninas.

MESCLADÍS no cuenta con un Plan de formación por escrito. No existe aún un plan formal de formación bonificado, aunque se contemplan acciones de formación continua y específica para el personal. Sin embargo, las formaciones que se realizan se intentan que sean bonificadas.

La formación se ofrece de manera interna y externa, según las necesidades detectadas en cada área. El acceso es igualitario para todas las personas trabajadoras, sin

Linda Sanmarco



discriminación por género, edad u origen. Las propuestas formativas se comunican en reuniones de equipo. Las personas interesadas solicitan su participación a través de la coordinación o responsable del área de acuerdo con la necesidad. Se priorizan las formaciones que favorecen la mejora profesional y la igualdad de oportunidades.

En general, la formación se realiza dentro del horario laboral. En caso de actividades formativas fuera del horario, se intenta compensar con flexibilidad horaria. No existe una compensación económica específica, pero se promueve la adaptación de jornada para favorecer la participación.

La información se difunde mediante correo electrónico y reuniones. Los criterios de participación se basan en la pertinencia, interés y disponibilidad del personal. Se garantiza la transparencia en la convocatoria y la igualdad de acceso a las oportunidades formativas. Se fomenta la participación voluntaria y el desarrollo profesional continuo.

Las propuestas se comunican internamente y las personas interesadas manifiestan su solicitud a coordinación. La selección se realiza de manera equitativa, priorizando la adecuación al puesto y las necesidades detectadas

9.2.4. Promoción profesional

Se observa una participación equilibrada entre mujeres y hombres en las promociones del año 2024.

La Organización no cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras. No existe un procedimiento reglado, pero se siguen prácticas habituales: Identificación de necesidades del puesto o área, evaluación de perfiles internos con potencial y disponibilidad, comunicación directa y entrevista con coordinación o dirección, revisión de condiciones laborales y, si corresponde, ajuste de categoría o responsabilidades. Se prioriza la promoción interna antes de la contratación externa, siempre que el perfil y las competencias sean adecuadas.

Las oportunidades de promoción se valoran de manera individual, según las necesidades de los proyectos y la trayectoria de cada persona. Se prioriza la igualdad de oportunidades y la valoración objetiva del desempeño y la implicación. La comunicación sobre nuevas responsabilidades o ascensos se realiza de manera directa y transparente.

No se cuenta con un plan de carrera formalmente establecido, sin embargo, se tiene la intención de crearlo. La promoción profesional se desarrolla de forma orgánica y vinculada al crecimiento dentro de los proyectos. La dirección y la coordinación reconocen la evolución profesional y la adquisición de nuevas competencias. Se fomenta la formación continua como vía de desarrollo y mejora profesional.

Los criterios de promoción se basan en la valorización del desempeño, la experiencia, la responsabilidad y la actitud proactiva. Se garantiza la no discriminación por razón de género, edad u origen. Las oportunidades o cambios de puesto se comunican a través de reuniones internas o comunicación directa con la coordinación o dirección.

Linda Sanmarco



9.2.5. Condiciones de trabajo

En los últimos tres años no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier ajuste o cambio organizativo se ha realizado mediante consenso y diálogo interno. Se prioriza la estabilidad laboral y el respeto a los derechos del personal.

La jornada de trabajo es flexible, de 40 horas semanales.

Actualmente, **Mescladís** no cuenta con una política formal de desconexión digital. No obstante, se respeta el tiempo de descanso y vida personal fuera del horario laboral. Se promueve una cultura organizacional saludable, evitando comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo. Se garantiza el derecho a la intimidad y protección de datos personales en el uso de herramientas digitales. Los canales de comunicación interna se utilizan de forma responsable y proporcional.

Cuentan con una política de trabajo flexible.

La organización del trabajo se basa en confianza, coordinación y autonomía de los equipos. No se aplican sistemas de control intensivo ni estudios de tiempos. La supervisión se realiza a través de reuniones periódicas y evaluación participativa. Los sistemas de seguimiento y control no tienen impacto negativo con perspectiva de género. Se fomenta la corresponsabilidad y la autogestión como parte de la cultura laboral.

La movilidad funcional se realiza de manera puntual y justificada, respetando las competencias y categorías profesionales. No se han producido casos de movilidad geográfica significativa, ya que la actividad de **Mescladís** se desarrolla principalmente en Barcelona. Cualquier cambio funcional se acuerda de forma dialogada y con enfoque de conciliación. Se respetan los límites legales y convencionales en materia de movilidad.

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

MESCLADÍS no cuenta con documentación formal que amplíe los derechos legalmente establecidos. Sin embargo, **Mescladís** aplica medidas flexibles de conciliación adaptadas a las necesidades del personal. Se garantiza la flexibilidad horaria y la adaptación de jornadas en casos de embarazo, lactancia, cuidado de menores o familiares. Se favorece la organización participativa de horarios y la comprensión ante situaciones personales o familiares.

Medidas que promueven el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

- Promoción de la igualdad de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.
- Sensibilización del equipo sobre la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado.

Linda Sanmarco



- Cultura organizacional basada en la confianza, el diálogo y la equidad.
- Apoyo a la reincorporación laboral tras bajas por maternidad, paternidad o cuidado.
- Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los equipos y horarios.
- Flexibilidad en la organización del trabajo para favorecer la conciliación en etapas de especial vulnerabilidad.

La información sobre derechos de conciliación se comunica de forma directa, clara y accesible. Los canales principales son: correo electrónico, reuniones de equipo y comunicación directa con coordinación. Se da acceso garantizado para toda la plantilla a la información sobre permisos, reducciones de jornada y derechos reconocidos por ley. La difusión de la información a través de un trato cercano y personalizado, asegurando la comprensión de cada caso.

9.2.7. Infrarrepresentación femenina

Destaca la presencia de las mujeres en el **“Nivel Técnico”**.

Por otro lado, la presencia masculina destaca en los niveles **“Nivel Administrativo”** y **“Nivel Operativo”**.

En los restantes niveles: **“Nivel Directivo”** y **“Mando Intermedio”**, la presencia entre mujeres y hombres se muestra equilibrada.

En definitiva, no se observa una situación de infrarrepresentación femenina en la Organización (segregación vertical).

9.2.8. Retribuciones

Para la realización del Registro Salarial y la Auditoría Retributiva se parte del principio de transparencia retributiva, recogido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a las retribuciones atribuidas a la plantilla de la empresa. Dentro de esa información se analiza si existe alguna discriminación tanto directa como indirecta en trabajos de igual valor que carezca de justificación objetiva.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda

Linda Sanmarco



desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 28.2 del 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 y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el concepto de “trabajo de igual valor” supone que un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas que implica, las condiciones educativas, las profesionales o las formativas exigidas sean equivalentes.

Para obtener el análisis mencionado se ha empleado el Registro Salarial, la Auditoría Retributiva, la valoración de puestos de trabajo utilizando como base la clasificación profesional en la empresa y el convenio colectivo de aplicación.

La estructura salarial seguida en **MESCLADÍS** es la marcada por los Convenios colectivos de aplicación.

La retribución total anual se compone de los siguientes:

Salario Base: Retribución fija asignada a cada grupo o nivel profesional, que constituye la parte principal del sueldo sin incluir complementos.

Complementos Salariales

- Plus Transporte: cantidad para cubrir el desplazamiento al centro de trabajo.
- Prorrateo Paga Junio (paga de verano): inclusión mensual de la parte proporcional de la paga extraordinaria de verano cuando el convenio lo permite.
- Plus voluntario: mejora salarial de empresa no prevista en convenio; por regla general es absorbible/compensable frente a subidas futuras, salvo que se pacte su no absorción o tenga carácter personal consolidado.
- Prorrateo Paga Navidad: inclusión mensual de la parte proporcional de la paga de Navidad cuando el convenio lo permite.
- Complemento: cualquier retribución añadida al salario base pactada por convenio o contrato (por condiciones personales, de puesto, resultados, etc.).
- Plus manutención: retribución ligada a comidas durante la jornada; puede darse en especie (comida) o en metálico, según convenio.
- Seguro médico: si la empresa paga la prima, es retribución en especie (límite conjunto del salario en especie: 30% del salario). A efectos fiscales, está exento de IRPF hasta 500 €/año por persona asegurada (1.500 € si hay discapacidad), siempre que la tomadora sea la empresa.
- Dto. Esp. (Descuento especial): beneficio para empleados (p. ej., compras o servicios a precio reducido).
- Uniforme: la empresa debe proporcionar el uniforme/ropa de trabajo y

Linda Sanmarco



asumir su conservación/limpieza; si no, procede compensación económica según anexos.

Análisis de las retribuciones por sexo y clasificación profesional

Cada grupo profesional corresponde a un puesto de trabajo, tal y como se indica en la siguiente tabla:

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO
GRUPO 01	Ayudante de cocina
GRUPO 02	Ayudante de sala
GRUPO 03	Chef Ejecutivo/a
GRUPO 04	Coordinador/a de cultura
GRUPO 05	Coordinador/a de empleadís
GRUPO 06	Coordinador/a de formación
GRUPO 07	Director/a Económico/a
GRUPO 08	Director/a General
GRUPO 09	Formador/a de cocina
GRUPO 10	Formador/a de sala
GRUPO 11	Jefe/a de espacio
GRUPO 12	Limpiador/a
GRUPO 13	Responsable de captación de fondos
GRUPO 14	Responsable de catering
GRUPO 15	Responsable de cocina
GRUPO 16	Responsable de sala
GRUPO 17	Técnico/a de administración
GRUPO 18	Técnico/a de comunicación
GRUPO 19	Técnico/a social

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de brecha salarial, aunque sí de una diferencia salarial del -7% a favor de las mujeres.

En cuanto al análisis del salario base en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, tampoco se observa la existencia de ninguna brecha de género con necesidad de ser justificada, es decir, superior al 25%.

En los complementos salariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de brecha salarial de género, del -38% a favor de las mujeres.

Linda Sanmarco



Si se lleva a cabo un análisis más concreto en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, pueden observarse las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

- **GRUPO 10:** Brecha salarial del 48% a favor de los hombres. Dicha brecha se justifica en el complemento concreto de “**Plus voluntario**” (el cual presenta una brecha del 56%), así como en algunos complementos salariales que, dentro de este grupo concreto, fueron únicamente percibidos por hombres durante el periodo concreto de referencia.
- **GRUPO 11:** Se observa la existencia de una brecha salarial, favorable hacia los hombres, en un 35%. Dicha brecha se justifica en el complemento concreto de “**Plus voluntario**” (el cual presenta una brecha del 50%), así como en algunos complementos salariales que, dentro de este grupo concreto, fueron únicamente percibidos por hombres durante el periodo concreto de referencia.
- **GRUPO 16:** Se observa la existencia de una brecha salarial, favorable hacia las mujeres, en un -192%. en algunos complementos salariales que, dentro de este grupo concreto, fueron únicamente percibidos por mujeres durante el periodo concreto de referencia

Con esto, cabe destacar el hecho de que los complementos salariales son retribuciones que perciben las personas trabajadoras en función de la actividad realizada en el desarrollo de su puesto de trabajo, es decir, los complementos no se perciben en relación a características propias y personales de la persona trabajadora tales como, por ejemplo, su sexo.

Valoración de Puestos de trabajo

Durante el ejercicio de referencia 2024 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 71 personas, de las que un 46,48% son mujeres frente al 53,52% de representación masculina.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras **MESCLADÍS** se determinan principalmente de acuerdo a los Convenios Colectivos de aplicación.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, la mesa negociadora del Convenio colectivo deberá asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **MESCLADÍS** la empresa ha asumido una equivalencia de una serie de puestos de trabajo agrupados en los diferentes grupos profesionales que contempla el convenio.

Linda Sanmarco



Para la valoración de los diferentes puestos de trabajo existentes en la organización se han tenido en cuenta los siguientes factores: aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Según la puntuación obtenida de la valoración de puestos se han asignado las siguientes escalas a los diferentes puestos de trabajo:

ESCALAS	PUESTO DE TRABAJO + PUNTOS
ESCALA 08	Chef Ejecutivo/a (698)
	Director/a Económico/a (686)
	Director/a General (696)
	Jefe/a de espacio (699)
ESCALA 07	Formador/a de cocina (600)
ESCALA 06	Responsable de catering (501)
	Técnico/a de comunicación (532)
	Formador/a de sala (525)
ESCALA 05	Coordinador/a de cultura (448)
	Coordinador/a de formación (488)
	Responsable de captación de fondos (496)
	Responsable de sala (486)
	Técnico/a de administración (404)
	Técnico/a social (499)
ESCALA 04	Coordinador/a de empleadís (448)
	Ayudante de cocina (385)
	Responsable de cocina (328)
ESCALA 01	Ayudante de sala (367)
	Limpiador/a (108)

En este sentido, el análisis realizado muestra que el puesto de trabajo con mayor puntuación se corresponde con “**Jefe/a de espacio**” con un total de exigencia de 699 puntos. Esto se debe a que constituye el puesto de mayor responsabilidad en **MESCLADÍS**. Por ello, es preciso destacar que su retribución total anual corresponde con su valoración total del puesto, ya que recibe un salario acorde al puesto y superior que al resto de los demás puestos de trabajo.

En segundo lugar, se encuentra el puesto de “**Chef Ejecutivo/a**”, cuyo nivel de exigencia se encuentra en 698 puntos.

Por último, el porcentaje más bajo de exigencia de la empresa es el puesto de “**Limpiador/a**”, con un total de 108 puntos.

Linda Sanmarco



Análisis de las retribuciones por sexo y valoración de los puestos de trabajo

En términos generales, no se observa la existencia de una brecha salarial de género superior al 25%.

En cuanto al análisis del salario base en función de las Valoración de Puestos de Trabajo, tampoco se observa la existencia de ninguna brecha salarial superior al 25%.

En relación con los complementos salariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de una brecha salarial del -38% a favor de las mujeres.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, solamente se observa una brecha superior al 25% en la siguiente escala:

- **ESCALA 05:** Brecha salarial del -58% a favor de las mujeres. Dicha brecha se justifica en los complementos concretos de “**Plus transporte**”, el cual presenta una brecha del -49% y “**Plus voluntario**”, cuya brecha es del -56%.

9.2.9. Prevención del acoso sexual

La Organización cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

Compromiso institucional con la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo.

Cuentan con un canal de denuncias confidencial y accesible, disponible para todo el personal y participantes de la entidad.

Difusión y accesibilidad del protocolo a toda la plantilla y alumnado en formación.

Promoción de un entorno seguro y respetuoso, basado en la comunicación abierta y la confianza.

Actuación inmediata y acompañamiento personalizado en caso de detección o denuncia.

Derivación a servicios especializados cuando la situación lo requiere.

Incorporación de la perspectiva de género y de respeto a la diversidad en todas las áreas de trabajo y formación.

No ha tenido lugar ninguna denuncia por acoso sexual y por razón de sexo en el año 2024.

Linda Sanmarco



9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género

Actualmente, no se dispone de un protocolo formalizado específico para la protección durante el embarazo, la lactancia u otras situaciones relacionadas. No obstante, **Mescladís** garantiza la flexibilidad y la adaptación de las condiciones laborales en estos casos, de acuerdo con los tiempos y derechos establecidos en el convenio colectivo vigente.

Se prioriza la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicando medidas de organización del trabajo que faciliten la continuidad laboral y el bienestar de las personas trabajadoras en estas situaciones.

9.2.11. Protección de víctimas de violencia de género

La empresa no cuenta con la existencia de un protocolo interno de prevención y actuación ante la violencia de género, alineado con la Ley Orgánica 1/2004 y sus actualizaciones.

Sin embargo, sí que cuenta con la existencia de un canal de denuncias. Así como el proceso de elaboración del plan de igualdad que incluyan formación específica para el personal y medidas de conciliación.

Inclusión de perspectiva de género en los programas de formación y empleo para personas en situación.

Coordinación con el Ajuntament de Barcelona, red de atención a mujeres víctimas de violencia machista: Fundació Surt, Associació Candela, Dinamització Associació Marroquí.de vulnerabilidad.

No ha tenido lugar ninguna trabajadora víctima de violencia de género en el año 2024.

9.2.12. Lenguaje y comunicación no sexista

Mescladís promueve una comunicación inclusiva, transparente y coherente con sus valores de igualdad, respeto y diversidad. Se cuenta con una política de uso de imagen. Se busca transmitir una imagen institucional comprometida con la inserción laboral, la formación y la transformación social.

La organización mantiene una comunicación interna abierta y directa, fomentando la participación de todas las personas del equipo. La información de interés general (actividades, convocatorias, actualizaciones, cambios organizativos, etc.) se difunde mediante canales digitales y reuniones de equipo, garantizando el acceso equitativo a la información por parte de toda la plantilla. Se promueve la escucha activa y el intercambio horizontal de información, favoreciendo la corresponsabilidad y la cohesión interna.

Los canales de difusión de la información son:

- Correo electrónico y grupos de WhatsApp instantánea para la coordinación.
- Reuniones periódicas de coordinación y seguimiento de proyectos.

Linda Sanmarco



- Redes sociales corporativas (Instagram, Facebook, LinkedIn) y página web institucional, donde se difunden las actividades, formaciones, campañas y colaboraciones. Así mismo se colabora con entidades sociales o colaboradores en sus redes de acuerdo con la actividad que se involucre.
- Participación en medios locales y en redes de entidades sociales para visibilizar proyectos y testimonios.

Mescladís cuida especialmente su imagen pública, procurando que las campañas y materiales de comunicación eviten estereotipos de género, culturales o de origen. Se cuenta con un documento de imagen y comunicación. La información se espera comunicar con lenguaje claro, accesible e inclusivo, destacando el compromiso con la igualdad de oportunidades, la diversidad cultural y la economía social y solidaria. Las publicaciones reflejan el trabajo en formación, restauración e inserción laboral desde una perspectiva de justicia social y empoderamiento.

Los canales de comunicación interna son los siguientes:

- Reuniones de coordinación semanales o quincenales. Espacios de seguimiento, donde se comparten necesidades, propuestas y mejoras.
- Comunicación en grupos de WhatsApp de acuerdo con las productoras o líneas de trabajo (según área o proyecto).
- Comunicación directa con coordinación y dirección, que mantiene una política de puertas abiertas.

10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

Política de selección y contratación: Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina: Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

Formación: Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción profesional: Garantizar una promoción profesional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Condiciones de trabajo: Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

Retribución: Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

Linda Sanmarco



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral:

Prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Salud laboral: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

Protección de las víctimas de violencia de género: Proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género en la concreción definida en la LO 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Comunicación y difusión: Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

Política de selección y contratación:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc. Algunas de las materias obligatorias que deberá recoger la formación son las siguientes:
 - Conceptos y marco básico de igualdad en el ámbito laboral.
 - Definiciones legales y tipologías de acoso.

Linda Sanmarco



- Acoso en el ámbito digital y conductas contra la libertad sexual e integridad moral.
- Prevención: pautas de conducta y corresponsabilidad.
- Integración con prevención de riesgos psicosociales
- Sensibilización de género.
- Disponer de un Plan de Formación formalizado por escrito que defina objetivos, contenidos, criterios de acceso y colectivos prioritarios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos y transparentes.

Condiciones de trabajo:

- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Retribución:

- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral:

- Velar por la existencia de un ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.
- Erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

Salud laboral:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

Protección de las víctimas de violencia de género:

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Linda Sanmarco



Comunicación y difusión:

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnostico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

Linda Sanmarco



POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Introducir en las ofertas de trabajo, tanto externas como internas, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Análisis de un muestreo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.															
<u>MEDIDA</u>	Contratación del sexo infrarrepresentado.															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	En los procesos de selección se contará, siempre que se pueda dada las circunstancias del mercado laboral en el sector, con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Nº. de candidaturas por sexo en la terna final.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Linda Sanmarco



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA															
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<u>MEDIDA</u>	Actualización del SVPT.															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres, actualizando, así, el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	Herramienta de VPT.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica (anual)															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			X

Linda Sanmarco



FORMACIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	FORMACIÓN.															
<u>OBJETIVO</u>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<u>MEDIDA</u>	Formación en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Formar a todo el personal de la plantilla en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Nº. de hombres y mujeres que acuden a las formaciones. - Nº. de formaciones impartidos anualmente.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica (Anual).															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.															
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
MEDIDA	<i>Diseñar e implantar un Plan de formación por escrito en el que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>															
OBJETIVO ESPECÍFICO	Disponer de un Plan de Formación formalizado por escrito que defina objetivos, contenidos, criterios de acceso y colectivos prioritarios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Se elaborará un Plan de Formación anual/plurianual por escrito que incluya: detección de necesidades, objetivos, acciones formativas previstas, criterios objetivos de selección de participantes y mención expresa a la igualdad de oportunidades. El Plan se aprobará por la Dirección y se difundirá a toda la plantilla a través de los canales internos habituales.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
INDICADORES	- Existencia del Plan de Formación por escrito con referencia expresa a la igualdad de oportunidades.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual.															
TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.															
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
MEDIDA	Formación específica en materia de igualdad para mandos y responsables de selección y promoción															
OBJETIVO ESPECÍFICO	Disponer de un Plan de Formación formalizado por escrito que defina objetivos, contenidos, criterios de acceso y colectivos prioritarios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Se realizará una formación en materia de igualdad específica para los mandos y las personas responsables de los procesos de selección y promoción.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
INDICADORES	- N° de personas formadas desagregadas por sexo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual.															
TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.															
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
MEDIDA	Difusión de información relativa al PIF															
OBJETIVO ESPECÍFICO	Disponer de un Plan de Formación formalizado por escrito que defina objetivos, contenidos, criterios de acceso y colectivos prioritarios, asegurando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Se difundirá a la plantilla la información relativa a la existencia del PIF (Permiso Individual de Formación) como herramienta de igualdad.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
INDICADORES	- Canal por el cual se difunde la información. - Nº de personas que se acogen al PIF desagregado por sexo.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual.															
TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X												

Linda Sanmarco



PROMOCIÓN PROFESIONAL

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	PROMOCIÓN PROFESIONAL															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar una promoción profesional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Implementación de un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Procedimiento estándar consensuado e implementado. - Medios por los cuales se difunde. - N° de mujeres y hombres a quienes les llega. - N° de promociones desagregadas por sexo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
					X											

Linda Sanmarco



CONDICIONES DE TRABAJO

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	CONDICIONES DE TRABAJO															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	Protocolo de desconexión digital.															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Implantación de un protocolo que fomente la desconexión digital y que sea difundido entre todas las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, a través de los canales internos de comunicación habituales.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Protocolo. - Difusión del mismo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X												

Linda Sanmarco



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Información a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Se informará a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- N°. de comunicaciones.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Linda Sanmarco



RETRIBUCIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<u>MEDIDA</u>	Registro Salarial anual															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Realizar un registro salarial anualmente que englobará a toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Registro Salarial.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica (Anual).															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				Año 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	RETRIBUCIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<u>MEDIDA</u>	Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/</u> <u>CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				Año 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

Linda Sanmarco



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO															
<u>OBJETIVO</u>	Prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Actualización y difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Velar por la existencia de un ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes. Erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Protocolo actualizado. - Medio por el cual se difunde el Protocolo.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Bianual															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				Año 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X								X				

Linda Sanmarco



SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	SALUD LABORAL															
<u>OBJETIVO</u>	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Diseño e implantación del Protocolo de Protección durante el embarazo y lactancia.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Elaboración del Protocolo. - Difusión del Protocolo. - N° de difusiones.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
						X										

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL															
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.															
MEDIDA	Análisis de riesgos por género y puesto de trabajo															
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	El sistema de PRL realizará un análisis de riesgos desagregado por sexo y por puesto de trabajo. En este sentido, se tiene en cuenta que deberán analizarse los riesgos ergonómicos, psicosociales, químicos y términos en cocina y sala.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
INDICADORES	- Análisis realizado.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Anual															
TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL															
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.															
MEDIDA	Protocolo de salud menstrual y menopausia															
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Diseño e implementación de un Protocolo de salud menstrual y menopausia, incorporando medidas de apoyo y atención a las necesidades específicas de la plantilla en esta materia. En este sentido, se garantizará la disponibilidad de compresas en los botiquines de la empresa para atender situaciones puntuales vinculadas a la salud menstrual.															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
INDICADORES	- Protocolo realizado.															
CARÁCTER DE LA MEDIDA	Puntual															
TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X														

Linda Sanmarco



VIOLENCIA DE GÉNERO

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	VIOLENCIA DE GÉNERO															
<u>OBJETIVO</u>	Proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género en la concreción definida en la LO 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Diseño e implantación de un Protocolo en materia de violencia de género.</i>															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	El Protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Protocolo. - Difusión. - Registro de comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/</u> <u>CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

Linda Sanmarco



COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.															
<u>MEDIDA</u>	Comunicar el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.															
<u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u>	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento de RRHH/ Departamento de Administración.															
<u>INDICADORES</u>	- Diseño y difusión de la campaña. - Difusión del Plan de Igualdad.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	AÑO 1 (trimestre)				AÑO 2 (trimestre)				AÑO 3 (trimestre)				AÑO 4 (trimestre)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X															

Linda Sanmarco



12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Trimestre	Implantación de medidas (por orden de prioridad)	Seguimiento y evaluación de medidas
AÑO 1º	1º (09/2026-12/2026)	- Actualización del SVPT. - Comunicar el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	
	2º (12/2026-03/2027)	- Formación en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo. - Registro Salarial anual. - Protocolo de salud menstrual y menopausia.	
	3º (03/2027-06/2027)	- Diseñar e implantar un Plan de formación por escrito en el que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Formación específica en materia de igualdad para mandos y responsables de selección y promoción. - Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo. - Diseño e implantación de un Protocolo en materia de violencia de género.	
	4º (06/2027-09/2027)	- Difusión de información relativa al PIF. - Protocolo de desconexión digital. - Actualización y difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. - Análisis de riesgos por género y puesto de trabajo.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
AÑO 2º	1º (09/2027-12/2027)	- Actualización del SVPT. - Implementación de un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción.	
	2º (12/2027-03/2028)	- Formación en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo. - Registro Salarial anual. - Diseño e implantación del Protocolo de Protección durante el embarazo y lactancia.	
	3º (03/2028-06/2028)	- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.	

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

	4° (06/2028-09/2028)	- Análisis de riesgos por género y puesto de trabajo.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
AÑO 3°	1° (09/2028-12/2028)	- Actualización del SVPT.	
	2° (12/2028-03/2029)	- Formación en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo. - Registro Salarial anual.	
	3° (03/2029-06/2029)	- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.	
	4° (06/2029-09/2029)	- Actualización y difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. - Análisis de riesgos por género y puesto de trabajo.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
AÑO 4°	1° (09/2029-12/2029)	- Actualización del SVPT.	
	2° (12/2029-03/2030)	- Formación en igualdad, en acoso sexual y por razón de sexo. - Registro Salarial anual.	-
	3° (03/2030-06/2030)	- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.	

Linda Sanmarco



PLAN DE IGUALDAD

	4º (06/2030-09/2030)	- Actualización del SVPT. - Análisis de riesgos por género y puesto de trabajo.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
--	----------------------	--	--

MEDIDAS A IMPLEMENTAR DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

- Introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.
- Contratación del sexo infrarrepresentado.
- Información a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **MESCLADÍS**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2. Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Linda Sanmarco



13.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

13.1.1. Composición

De una parte, como representación empresarial de **MESCLADÍS**:

REPRESENTACIÓN EMPRESAL	CARGO	DNI
Linda Sanmarco	Técnica Social	51242180C

De otra parte, como representación social, la cual está integrada por:

- Los sindicatos representativos y más representativos del sector, ante la ausencia de RLPT, que dieron respuesta a las solicitudes de participación en la Comisión Negociadora por parte de la empresa.

REPRESENTACIÓN SOCIAL	SINDICATO	DNI
Elisenda Vilaseca	UGT	47619481M

13.1.2. Ámbito de actuación

Su ámbito de actuación comprenderá a los seis centros de trabajo de **MESCLADÍS**.

13.1.3. Funciones

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.

Linda Sanmarco



- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

13.1.4. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

13.1.5. Periodicidad del seguimiento y la evaluación

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

13.1.6. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **MESCLADÍS**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

Linda Sanmarco



La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

Linda Sanmarco



14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

Linda Sanmarco

**16. FIRMA**

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de **MESCLADÍS** se firma 08/09/2026.

FIRMADO REPRESENTANTES EMPRESA	FIRMADO REPRESENTACIÓN SOCIAL
Linda Sanmarco	