

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

29.06.22.-

Torrent, a

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

nousespais | torrent

**Pla d'Igualtat
2022-2026**

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Índex:

1.- Qui som

Pàg. 1

2.- Parts negociadores

Pàg. 5

3.- Àmbit personal, territorial,
temporal

Pàg. 7

4.- Informe diagnòstic de la situació

Pàg. 8

5.- Auditoria retributiva

Pàg. 26

6.- Definició d'objectius. Mesures

Pàg. 48

7.-Cronograma

Pàg. 62

8.- Comissió de seguiment

Pàg. 64

9.- Procediment de modificació

Pàg. 65

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

NOUS ESPAIS TORRENT S. A. U.

DILIGENCIA DE APROBACIÓN.- El presente Plan de Igualdad 2022-2026 de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.U., que consta de los siguientes capítulos paginados:

	<i>Págs.</i>
0.- Nous Espais (índice).....	0
1.- Quienes Somos.....	1
2.- Partes Negociadoras.....	5
3.- Ambito personal, territorial y temporal.....	7
4.- Informe Diagnóstico.....	8
5.- Auditoría Retributiva.....	27
6.- Objetivos y Medidas y anexo.....	49
7.- Cronograma.....	63
8.- Comisión de Seguimiento.....	65
9.- Procedimiento de Modificación.....	66
10.- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.....	P-1 a P-9

Ha sido aprobado por la Comisión Negociadora establecida para la aprobación del plan de igualdad 2022-2026 de la empresa pública municipal, que cuenta con la siguiente composición, a la que siguen firmas, en señal de su aprobación con efectos 15 de junio de 2022.

JOSE SANZ RAMOS

CRISTINA OLTRA LLÁCER

Mª ANGELES LOZANO FERNÁNDEZ

SARA VICENS GARCÍA

JOSE MANUEL DE LA PLAZA CIUDAD REAL

SOLEDAD EXPÓSITO FAUBEL

JOSE FCO. YAGO GIMÉNEZ

MARINA OLIVARES HERNÁNDEZ

RAFAEL SIMÓ ALABARTA

FRANCISCO J. ARNAU ROIG

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 1

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

1.- Qui som

Nous Espais Torrent S.A.U. és una empresa pública unipersonal i mig propi del seu soci únic l'Ajuntament de Torrent.

Constituïda al novembre de 1999, amb un capital íntegrament municipal, ha vingut desenvolupant des de tal data diferents projectes i gestions, sent una eina àgil i molt útil per al consistori torrentí per l'envergadura dels seus projectes, per l'interés social dels serveis que presta a la ciutadania i per l'eficàcia en la seua gestió.

Nous Espais Torrent S.A.U. desenvolupa la seua activitat pública empresarial de manera coordinada amb els serveis municipals de l'Ajuntament de Torrent amb la fi prioritària de situar a la ciutat a l'altura de les grans ciutats de la nostra geografia dotant als seus ciutadans de la major qualitat de vida desitjable i possible.

Com a empresa instrumental de l'Ajuntament de Torrent gestiona i executa qualssevol projectes que aquell li encomana, dins del seu objecte social, en la línia de fer de Torrent, com a ciutat harmoniosa en la convivència ciutadana i respectuosa amb el medi ambient que és, un poble en continu creixement i desenvolupament amb l'ineludible i necessari acoble a l'entorn i realitat vital dels seus propis veïns.

Situades les seues dependències en el centre històric de la ciutat, enfront de l'emblemàtica Torre, les seues oficines estan obertes als ciutadans per a la consulta i gestió de diferents tràmits, principalment pel que concerneix habitatge, jardineria i urbanisme, estenent la seua activitat a un variat catàleg de serveis d'interés col·lectiu ciutadà.

L'objecte social de Nous Espais Torrent S.A.U. es concreta en la realització dels següents fins:

➔ Estudis urbanístics, redacció d'instruments d'ordenació, plans urbanístics, gestió, programes per al desenvolupament d'actuacions urbanístiques i la seua execució, i projectes d'urbanització i la iniciativa per a la seua tramitació i aprovació.

➔ Activitat urbanitzadora que pot aconseguir tant la promoció de la preparació de sòl i renovació i remodelació urbana com a la de realització d'obres d'infraestructura urbana i dotació de serveis, per a l'execució dels plans d'ordenació.

➔ Gestió i explotació d'obres i serveis resultants de la urbanització, conforme a les normes aplicables en cada cas.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

➔ Conservació de les obres d'infraestructura.

➔ Projectar, executar i conservar, mantindre, reparar, reformar, rehabilitar i ampliar edificis municipals, col·legis públics i altres edificis públics i instal·lacions públiques de Torrent, i qualsevol classe d'obres de regeneració i renovació urbana, amb subjecció a la normativa vigent.

➔ Promoció, projecció, construcció i disposició de tota classe d'immobles.

➔ Projecció, execució i conservació i gestió, en general, d'habitatges de protecció pública de nova construcció. A més, tindrà per objecte la intermediació en el mercat de l'habitatge en lloguer, pública o privada, d'obra nova o usada i qualssevol fins que resulten necessaris per al foment del lloguer de tota classe d'immobles.

➔ Projectar, executar, conservar, mantindre, reparar, reformar, rehabilitar i ampliar elements de la infraestructura verda i xarxes de serveis associats, especialment, zones verdes, parcs i jardins públics i privats, en el seu cas; xarxa viària, horts urbans, zones forestals i altres de similar naturalesa de Torrent, i qualsevol classe d'obres de regeneració i renovació, amb subjecció a la normativa vigent.

Principis que regeixen l'actuació de Nous Espais Torrent S.A.U.

La justificació per a mantindre qualsevol societat mercantil de capital públic local és guanyar eficàcia, flexibilitat i agilitat en la gestió de determinats serveis públics.

Nous Espais Torrent S.A.U.:

- 1) Conjumina aqueixa eficàcia, flexibilitat i agilitat, amb el respecte als principis de *legalitat, interdicció de l'arbitrarietat, objectivitat, jerarquia, mèrit, capacitat i igualtat*.
- 2) Compleix el procediment per a la contractació d'obres, serveis i subministraments, establert en la Llei de Contractes del Sector Públic (Llei 9/2017, de 8 de novembre).
- 3) Respecta els principis de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat en la selecció i contractació de personal en atenció al que s'estableix en l'Estatut bàsic de l'empleat públic en aquelles disposicions que li són aplicable.
- 4) Fomenta la transparència i l'accés a la informació pública, i compleix les normes de bon govern, conforme a la Llei 19/2013, de 9 de desembre.

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 3

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

5) Racionalitza la seua estructura organitzativa d'acord amb els principis d'eficiència, estabilitat i sostenibilitat financera, desenvolupats en la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local, establits en la llei reguladora de les bases del règim local.

6) Està subjecta a control financer, comptable i pressupostari i de control d'eficàcia i contractació que exercita el seu únic soci, l'Ajuntament de Torrent, en virtut de les disposicions contingudes en la llei de bases del règim local (Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local).

7) Afavoreix la iniciativa econòmica privada en la part d'activitat que desenvolupa en virtut de l'art. 128.2 de la Constitució que reconeix la iniciativa pública en l'activitat econòmica.

Naturalesa pública de Nous Espais Torrent S.A.U

Nous Espais Torrent S.A.U. actua en gestió directa de l'Ajuntament de Torrent, sobre la base de l'art. 85, A) d) de la Llei Reguladora de les Bases del Règim Local exercitant determinades competències municipals d'entre les establides en l'art. 25 a) i b) del mateix text legal.

Té naturalesa jurídica de societat de capital i ajusta el seu actuar a l'ordenament jurídic privat excepte les matèries en què els siga aplicable la normativa pressupostària, comptable, de control financer, de control d'eficàcia i contractació en el marc del seu actuar públic, de conformitat amb l'art. 85 Ter de la citada llei.

Nous Espais Torrent S.A.U és mig propi personificat de l'Ajuntament de Torrent el règim jurídic del qual, com a tal, està dispostat en l'art. 32 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

Compromís amb la igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en la nostra legislació.

Ja la Unió Europea ho recull com a principi fonamental a partir de l'entrada en vigor, el 01/05/1999, del Tractat d'Amsterdam, pel qual es modifica el Tractat de la Unió Europea, i en el qual s'estableix que la igualtat entre dones i homes, i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos, és un objectiu transversal que deu integrar-se en totes les seues polítiques i accions, així com en les dels seus Estats membres.

La nostra pròpia Constitució de 1978 estableix en el seu article 14 el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; establint-se així mateix en el seu article 9.2 l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siga real i efectiva.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 4

FOLIA SECRETÀRIA DEL CONSELL

En defensa i protecció de tals principis, l'any 2007, es va promulgar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes (d'ara en avant L.O. 3/2007).

Tal com reconeix la L.O. 3/2007, malgrat el ple reconeixement de la igualtat formal davant la Llei, fet que sens dubte ha comportat un pas decisiu, resulta necessària una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.

L'any 2019 el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en el L.O. 3/2007 ampliant a un nombre considerable d'empreses l'obligatorietat de tindre un pla d'igualtat.

Amb la finalitat de donar el necessari desenvolupament normatiu de la L.O. 3/2007 en l'exercici 2020 es va promulgar al nostre país dos Reials Decrets que resulten essencials en la matèria. El Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (d'ara en avant RD901/2020) i el Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre (d'ara en avant RD 902/2020), d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Tal com estableix l'exposició de motius de la dalt esmentat RD 901/2020, amb el mateix s'avança en el compliment de determinades metes que resulten essencials, com són:

"posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones; eliminar totes les formes de violència contra les dones i les xiquetes en els àmbits públics i privats; reconèixer la importància de les cures i fomentar la corresponsabilitat; assegurar la participació plena i efectiva de dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge; aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor."

El pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U. té per fi donar compliment a tota la normativa esmentada, en particular a la L.O. 3/2007 i els RD 901 i 902/2020.

La igualtat de tracte entre dones i homes és una prioritat per a Nous Espais Torrent S.A.U., considerant-ho com un principi fonamental de les relacions laborals i de la gestió dels recursos humans de l'empresa.

Quede clar que no es busca un compliment de la norma merament formal, en absolut. Nous Espais Torrent S.A.U., fent un pas més enllà, declara el seu compromís absolut amb la igualtat entre dones i homes i en el si de l'empresa realitzarà totes les accions necessàries per a aconseguir la plena igualtat entre les seues treballadores i treballadors.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

2.- Parts negociadores del Pla d'Igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U.

El 15 d'abril de 2021 l'empresa Nous Espais Torrent S.A.U. va promoure formalment la negociació del seu pla d'igualtat.

A aquest efecte resultava necessària la constitució de la denominada comissió negociadora del pla d'igualtat (d'ara en avant Comissió Negociadora) on de manera paritària pogueren participar la representació de Nous Espais Torrent S.A.U. i la representació legal de les persones treballadores.

Amb la finalitat d'aconseguir una paritat addicional entre dones i homes en la composició de la Comissió Negociadora, i atés que el Comitè d'Empresa de Nous Espais Torrent S.A.U. no compta amb una composició paritària (quatre membres del comitè són homes i una només resulta dona), es va impulsar una major presència de dones que representaren a l'empresa.

Així, el dia 09 de juny de 2021 es va constituir formalment la Comissió Negociadora amb la següent composició:

En representació de les treballadores i treballadors:

- José Sanz Ramos. President del Comitè d'empresa.
- María Ángeles Lozano Fernández. Secretaria del Comitè d'empresa.
- Francisco José Yago Giménez
- Rafael Simó Alabarta
- José Manuel de la Plaza Ciudad Real

En representació de Nous Espais Torrent S.A.U.:

- Francisco José Arnau Roig. Conseller Delegat de Nous Espais Torrent S.A.U.
- Marina Olivares Hernández. Delegada Àrea d'Igualtat.
- Sara Vicens García. Directora d'Urbanització.
- Soledad Expósito Faubel. Directora d'Administració.
- Cristina Oltra Llácer. Directora d'Edificació.

En el moment de la constitució de la Comissió Negociadora es va acordar que en l'adopció d'acords participarien com a assessors externs:

- Per UGT Mari Pau García Cupertino. Assessora
- Per CCOO Petri Sereno Gómez. Assessora.
- Per Nous Espais Torrent S.A.U. Carmen Pérez Alarcó. Lletrada de l'ICAV

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 6

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

A fi d'agilitar les reunions de treball en les quals l'objecte de les mateixes no fora l'adopció de cap acord sinó simplement calguera recaptar dades i informació (tinga's en compte que en el període temporal en el qual s'ha treballat les condicions sanitàries provocades per la pandèmia de la Covid19 van resultar en alguns moments molt desfavorables), es va decidir, per unanimitat de la Comissió Negociadora, tal com consta en la seua acta de constitució que queda annexada al present Pla d'Igualtat, crear una subcomissió que preparara la fase de diagnòstic (d'ara en avant Subcomissió per al diagnòstic) que va quedar integrada per:

- María Ángeles Lozano Fernández. Secretaria del Comitè d'empresa.
- Soledad Expósito Faubel. Directora d'Administració.

Addicionalment, amb la finalitat d'enriquir la citada subcomissió, integrant sensibilitats diferents i coneixements tècnics, en la Subcomissió per al diagnòstic han col·laborat:

- José Sanz Ramos. President del Comitè d'empresa.
- Carmen Pérez Alarcó. Lletrada de l'ICAV

La totalitat del treball realitzat per la Subcomissió per al diagnòstic ha sigut elevat a la Comissió Negociadora qui ho ha revisat i validat.

22.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 7

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

3.- Àmbit personal, territorial i temporal

El pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U. es dissenya com un document estratègic de l'empresa, que planteja un conjunt ordenat de mesures, adoptades per consens entre l'empresa i la seua plantilla, entre dones i homes, per a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en el si de l'empresa.

El pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U. es tracta d'un pla:

- **Integral:** Dissenyat per a totes les treballadores i treballadors de l'empresa, amb independència del centre de treball al qual queden adscrits o la posició que ocupen en l'organigrama de l'empresa.
De la mateixa manera serà d'aplicació a les treballadores i treballadors que vagen incorporant-se a l'empresa conforme resulte necessari per al futur creixement d'aquesta.
- **Dialogat:** Entre les persones treballadores i l'empresa. S'ha cuidat i potenciat la participació a través del diàleg i la cooperació, exhaustiva i sempre en termes de bona fe i transparència, entre les parts.
- **Temporal:** Amb una duració màxima de quatre anys des de la data de la seua aprovació, després de la qual es realitzarà una avaluació d'objectius aconseguits i es constatarà l'eficàcia (o no) de les mesures adoptades, avaluació que servirà per al disseny del següent pla d'igualtat.
- **Transversal:** Partint del compromís absolut de l'empresa amb la igualtat, el pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U. adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes al llarg de tota la seua estructura i polítiques d'ordenació i organització internes.
- **Coherent:** Es tracta d'un conjunt ordenat de mesures tendent a aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
- **Dinàmic i flexible:** En el qual s'estableix un sistema que permeta la seua adaptació a possibles canvis normatius i l'atenció a situacions inesperades que requerisquen una atenció plena i immediata.

20.06.22

Pàg. 8

Torrent, a

22/06/22

Edo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

4.- Informe diagnòstic Nous Espais Torrent S.A.U.

“El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguen existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest diagnòstic permetrà obtindre la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluables que han d'adoptar-se, la prioritat en la seua aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seues principals conclusions i propostes haurà d'incloure's en un informe que formarà part del pla d'igualtat.” (art.7 RD 901/2020)

Consideracions prèvies:

Nous Espais Torrent S.A.U. compta en l'actualitat amb tres activitats clarament diferenciades i dos centres de treball.

A pesar que quan es va constituir l'empresa l'any 1999 l'activitat que anava a ser desenvolupada per la mateixa es circumscribia exclusivament a matèria urbanística, d'habitatge i sòl, en l'exercici 2012 se va rebre l'encàrrec de l'Ajuntament de Torrent per a la gestió del servei de jardineria municipal i manteniment de zones verdes de la ciutat. Addicionalment, en 2015, es va rebre un nou encàrrec de l'Ajuntament de Torrent per a executar les actuacions de manteniment i conservació dels centres docents públics d'Educació Infantil i Primària, Educació Especial i Adults de Torrent.

Aquesta diversitat de matèries justifica la utilització de convenis col·lectius diferents per a les àrees referenciades i provoca una forta estanquitat en la plantilla adscrita a cadascuna d'aquestes.

Addicionalment, resulta essencial, a aquest efecte d'entendre les obligacions i drets laborals existents, prendre en consideració que per a la gestió del servei de jardineria es van produir tres subrogacions de personal que van implicar, per així establir-ho la normativa laboral d'aplicació, el respecte de totes les condicions laborals de les treballadores i treballadors subrogats. En concret les subrogacions de personal produïdes van ser:

- Peons jardineros especialistes del propi Ajuntament de Torrent (aparellant l'aplicació del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torrent que era aplicable en la seua relació laboral)
- Personal de jardineria procedent de CESPÀ.
- Personal de jardineria procedent de Viviers Centre Verd.

20.06.22

Pàg 9

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

I dins de l'activitat desenvolupada en l'àrea de matèria urbanística, habitatge i sòl també es va produir una subrogació de personal procedent de TESCO S.L.

Els dos centres de treball amb els quals compta Nous Espais Torrent S.A.U. se situen:

- En Plaça Major 31 de Torrent. Edifici administratiu.
- En carrer Perelló 21-1 del Polígon Industrial Mes del Jutge de Torrent. Edifici de jardineria.

La primera fase del diagnòstic de Nous Espais Torrent S.A.U. ha sigut realitzada utilitzant-se per a això documentació que obrava en poder de Nous Espais Torrent S.A.U. així com informes emesos per diversos organismes (Mútua d'Accidents de Treball, Tresoreria General de la Seguretat Social, Fundació Tripartita, Agència Tributària, entre altres) i per descomptat, amb la informació facilitada per l'assessoria externa que gestiona l'emissió de nòmines de Nous Espais Torrent.

El període de referència triat per a l'anàlisi de dades va ser el de l'exercici 2021 íntegrament (data inici 01/01/2021 i fi 31/12/2021), havent-se rebutjat utilitzar dades corresponents a 2020 per considerar-se que resultava un exercici no representatiu per les circumstàncies excepcionals socio sanitàries provocades per la pandèmia de COVID19, que van alterar les que es consideren circumstàncies habituals de l'entorn i de l'organització i execució del treball.

Per això, encara que el període de recollida de dades per a la realització del diagnòstic previ va començar en 2021, quan es va constituir la Comissió Negociadora (i això en àrees comuns d'aplicació i ús que no es veuen afectades per l'any concret d'aplicació, com podrien resultar, entre altres: anàlisi del sistema d'accés i contractació, formació, promocions, etc.) hi ha hagut que esperar a 2022 per a comptar amb el registre retributiu complet corresponent a 2021 i a recaptar les dades que sí que tenen variabilitat anual.

Finalitzada la recopilació de totes les dades per part de la Subcomissió per al diagnòstic (degudament identificada en el punt 2n del present Pla d'Igualtat), el diagnòstic previ i la totalitat de la documentació utilitzada per a la seua confecció va ser elevat a la Comissió Negociadora.

Finalment, indicar que per a la realització de present informe diagnòstic, tal com es va acordar per unanimitat en el si de la Comissió Negociadora, s'ha seguit la normativa de comú aplicació així com les recomanacions i el mètode d'elaboració de l'Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat), per considerar-se un sistema objectiu, eficaç i contrastat; havent-se utilitzat les eines que el propi Institut de la Dona posa a disposició de les empreses per a l'elaboració dels seus informes diagnòstics.

En el diagnòstic de Nous Espais Torrent S.A.U. s'ha analitzat les següents àrees:

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 10

22/06/22

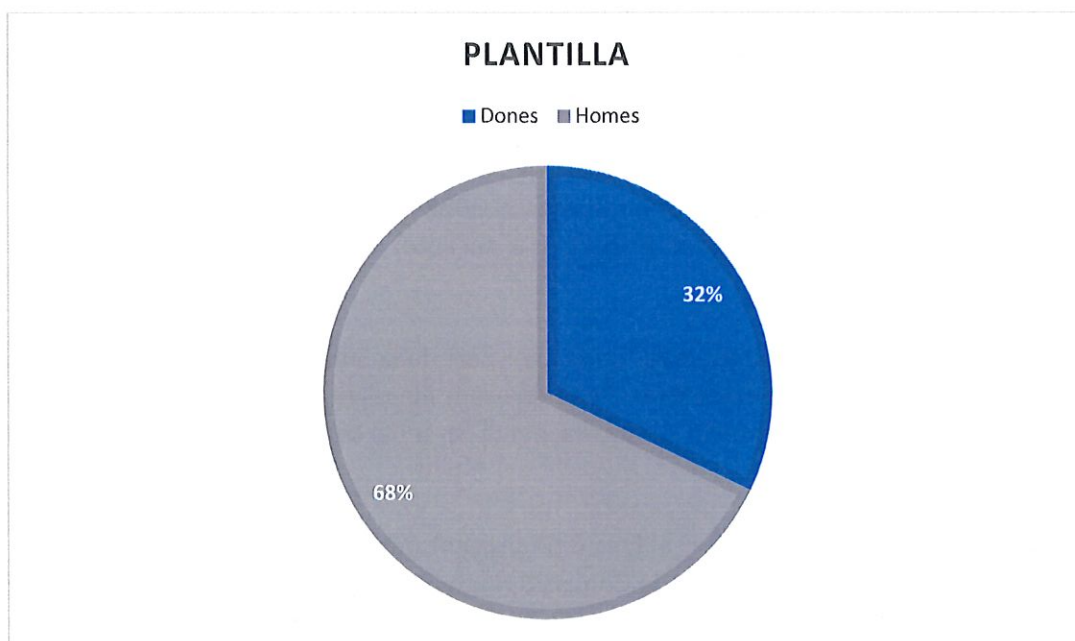
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Comunicació no sexista

I per descomptat, el present diagnòstic s'ha estés a tots els llocs de treball, amb independència del nivell jeràrquic, i a tots els seus centres de treball, incloent dades desagregades per sexe en cadascuna de les àrees dalt esmentades.

Dades quantitatives:

Nous Espais Torrent S.A.U. comptava a data 31/12/2021 amb una plantilla de 53 persones treballadores: 17 dones (32%) i 36 homes (68%) pel que, atesa la globalitat de la **plantilla**, l'empresa està masculinitzada.



Fet que es reproduïx quasi en la totalitat de les àrees i categories existents en l'empresa, excepció feta dels llocs corresponents a l'àrea de direcció d'aquesta, i al cos administratiu de nivell superior, masculinització que resulta especialment visible en el servei de jardineria i en el de manteniment de col·legis públics.

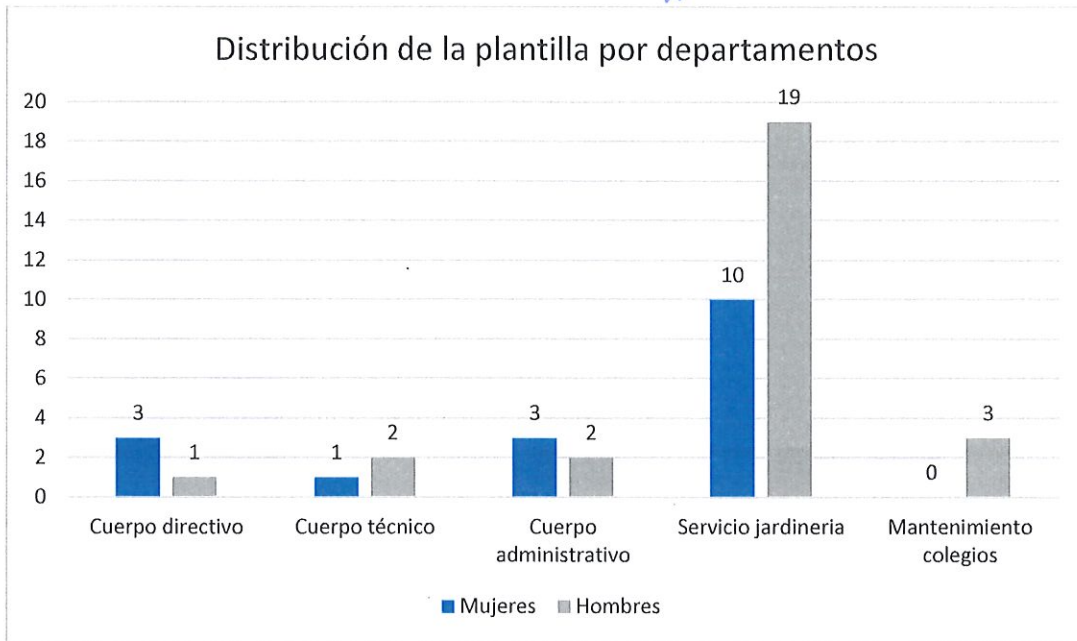
20.06.22

Pàg. 1d

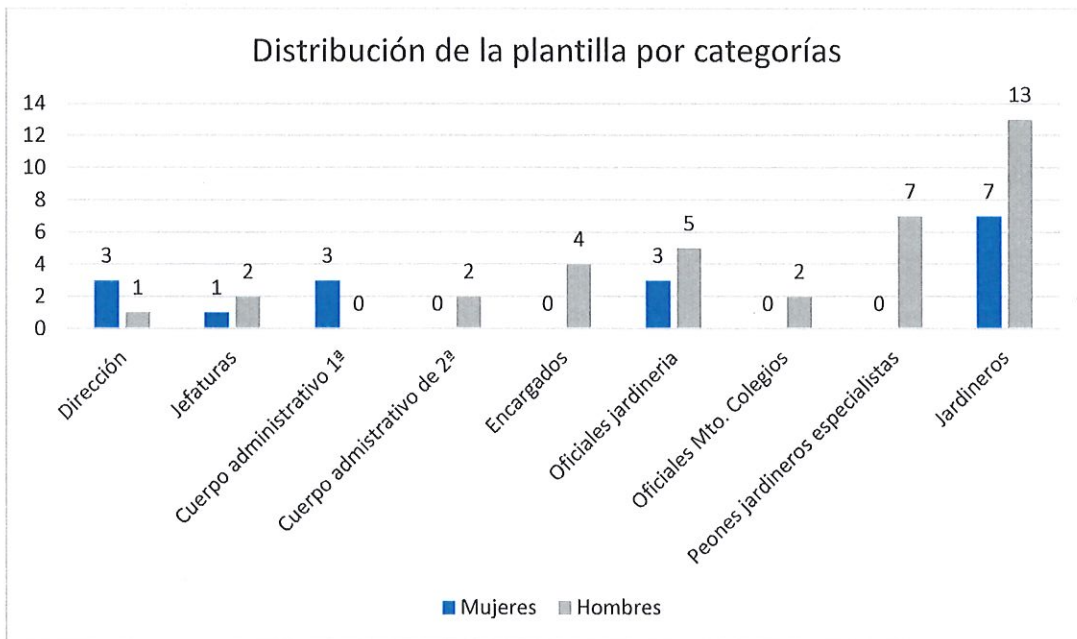
Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL



Si realitzem l'anàlisi per categories professionals obtenim les següents dades:



D'on a més s'extrau que existeix una major demanda formativa (educació reglada) en els llocs amb major presència de dones, fet que també es constata en la valoració dels llocs de treball efectuada en l'auditoria salarial.

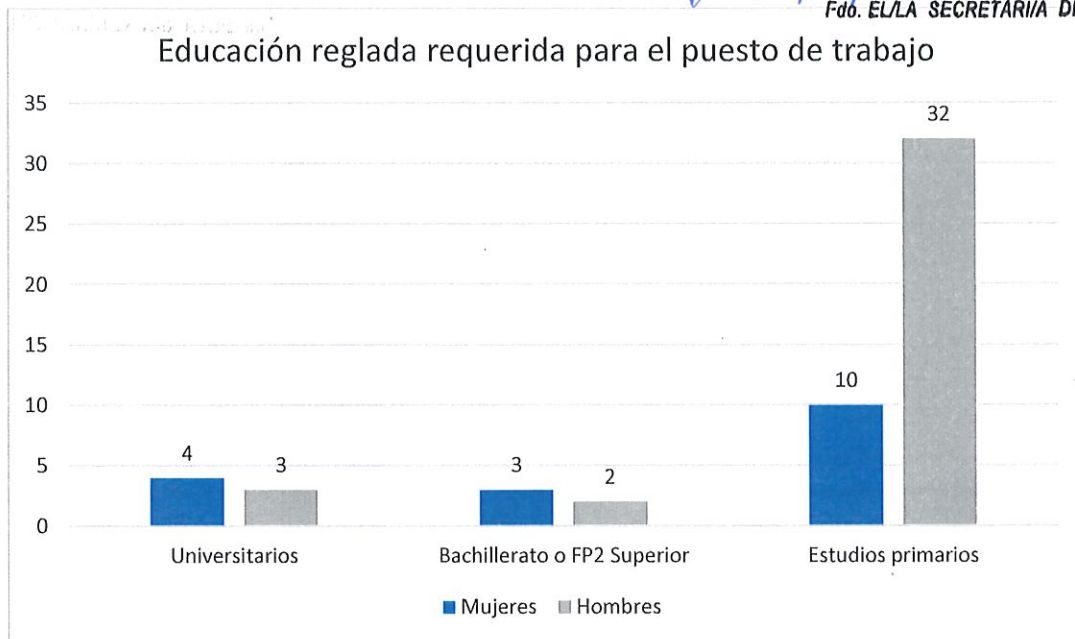
20.06.22

Pàg. 12

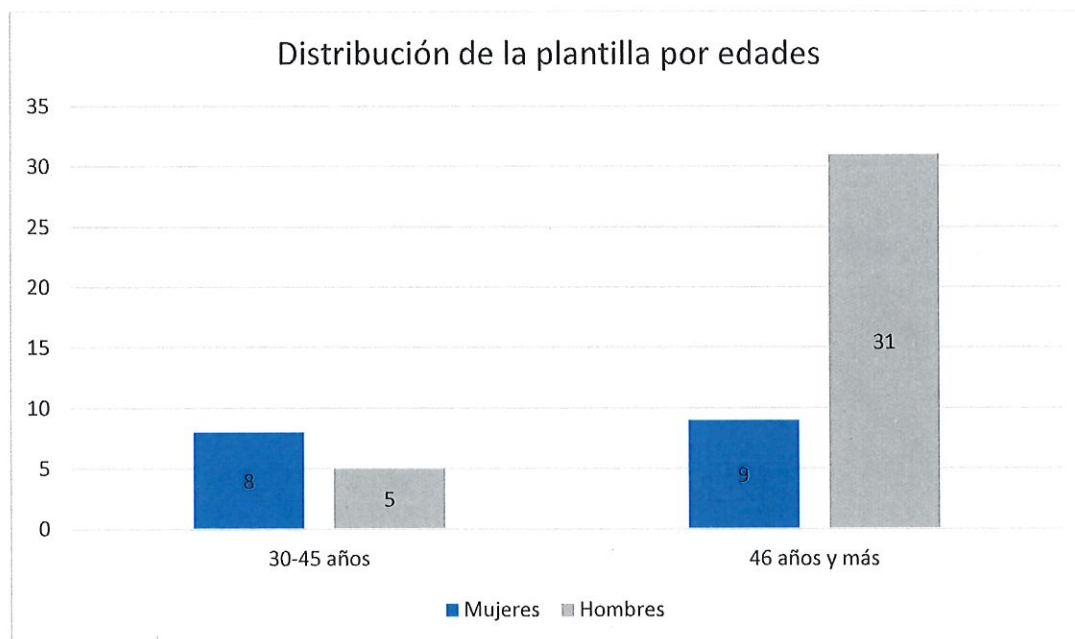
Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL



Per **edats** ens trobem amb una plantilla no excessivament jove (cap treballadora o treballador té menys de 30 anys), si bé s'adverteix amb facilitat que en la franja inferior d'edat la presència de dones és superior a la dels homes, fet que potser és representatiu d'un canvi de tendència que trencaria la tradicional major presència d'homes que existeix, de manera indiscutible, en edats superiors.



En quant al **tipus de contracte** la totalitat de la plantilla compta amb un contracte indefinit a temps complet, excepció feta de dos treballadors que van sol·licitar accedir a una situació de jubilació parcial, per la qual cosa han vist reduïda la seua jornada completa a instància pròpia.

20.06.22

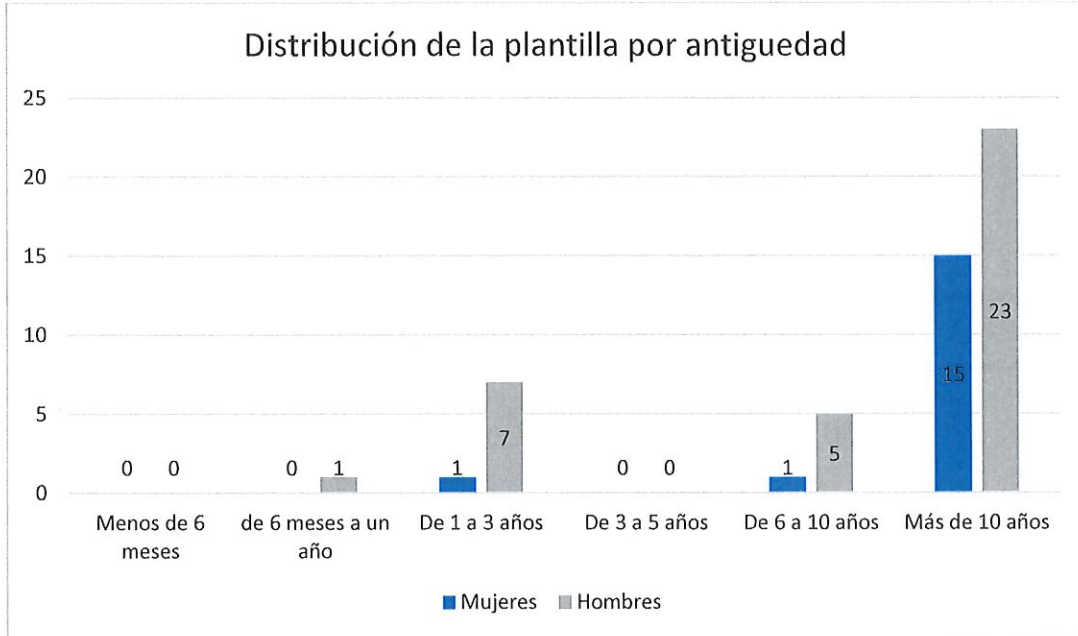
Pàg. 13

Torrent, a

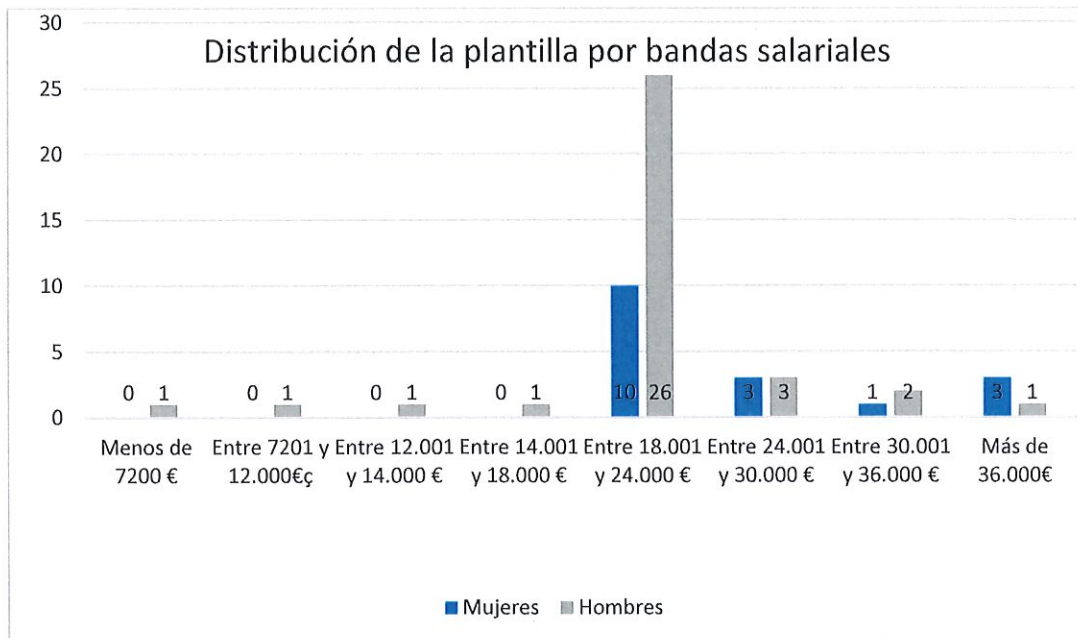
22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETARI/A DEL CONSELL

Respecte a l'**antiguitat** crida l'atenció que el tram on existeix major paritat (sense aconseguir-la) siga el de major antiguitat (més de deu anys) fet que sembla confirmar que les últimes incorporacions a l'empresa han sigut majoritàriament masculines.



Resulta necessari també analitzar la **distribució de la plantilla per bandes salarials**



20.06.22

Pàg. 14

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

Així com desagregar les referides dades per categories i sexe:

Distribució de la plantilla per categories professionals i salari						
Denominació categories	Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Direcció (Cos Directiu)	Menys de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€	3		1		4
Prefectures (Cos tècnic)	Menys de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €	1		2		3
	Més de 36.000€					
Cos Admiu. 1	Menys de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €	3				3
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					
Cos Admiu. 2	Menys de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			2		2
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					
Encarregats servei	Menys de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €			1		1
	12.001 € - 14.000 €			1		1
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €			2		2
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 15

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Distribució de la plantilla per categories professionals i salari						
Denominació categories	Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Oficials (jardineria)	Menys de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €			1		1
	18.001 € - 24.000 €	3		3		6
	24.001 € - 30.000 €			1		1
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					
Oficials (unitat mt. col·legis)	Menys de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			2		2
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					
Jardiners	Menys de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	7		13		20
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Més de 36.000€					
Peons especialistes-Auxiliars jardineria	Menys de 7.200 €					
	7.201 € - 12.000 €			1		1
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €			6		6
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Més de 36.000€						
TOTAL		17		36		53

Respecte a la **distribució de la plantilla per hores setmanals de treball** cal recordar que l'empresa compta amb una plantilla íntegrament contractada a jornada completa i que només dos treballadors (homes), amb contractes inicials a jornada completa, van sol·licitar en el moment legalment oportú la jubilació parcial pel que la seua jornada es va veure reduïda al 25% per una decisió estrictament personal dels empleats sol·licitants.

L'empresa compta amb un únic **torn de treball** per a cada àrea de treball (oficines/jardineria/manteniment col·legis públics), i amb algunes especialitats (que afecten la totalitat dels implicats, amb independència del seu sexe) adoptades per la pandèmia de COVID19 que més endavant s'exposaran detalladament, però que no desvirtuen l'existència de l'únic torn de treball.

20.06.22
Torrent, a

Pàg. 16

22/06/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Quant a **moviments de personal** l'empresa presenta una estructura estable, no havent-se produït cap baixa definitiva en l'empresa en tot 2021; una única petició d'excedència voluntària per part d'un treballador (home) de l'empresa, i una única incorporació o alta d'un home amb categoria d'oficial, incorporat a l'empresa des de la borsa de treball existent per a oficials que més endavant es detallarà.

D'igual manera cal assenyalar, en el punt relatiu a la **promoció**, que s'ha produït en 2021 una única promoció d'un treballador (home) per canvi de categoria automàtic per antiguitat establert en el seu conveni d'aplicació (Oficines i Despatxos de València)

Per a acabar amb l'àrea quantitativa de l'anàlisi diagnòstic realitzat es detalla a continuació la **formació** oferida a les treballadores i treballadors de Nous Espais Torrent S.A.U. durant 2021.

Formació últim any					
Denominació cursos	Dones	%	Homes	%	Total
1 <i>Curs d'Especialització Tècnic de Recurs Humans</i>	1		0		1
2. <i>Webinar Consells per a digitalitzar el despatx i fer-lo més rendible</i>	1		0		1
3. <i>Webinar La gestió dels serveis per la societat pública en l'actualitat</i>	1		0		1
4. <i>Webinar Disseny i implementació de SUDS en espais verds públics</i>	1		0		1
5. <i>Curs La Gestió dels Serveis Públics per societat Pública Municipal</i>	1		0		1
6. <i>Curs bàsic Prevenció riscos laborals</i>			2		2
TOTAL	5	71%	2	29%	7

20.06.22

Pàg. 17

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

Dades qualitatives per àrees

- Procés de selecció i contractació

La naturalesa jurídica de Nous Espais Torrent S.A.U., unipersonal, que es configura com una empresa pública municipal, de caràcter unipersonal i mig propi del seu soci únic l'Ajuntament de Torrent, implica imperatives especialitats, que necessàriament han de ser tingudes en compte en els processos de selecció i contractació realitzats en el seu si.

Si bé es tracta d'una societat de caràcter mercantil (societat mercantil local) i la seua configuració jurídica com a societat anònima (de capital) està subjecta a l'ordenament privat, per la seua naturalesa d'empresa pública municipal ha d'actuar també en el marc de l'establert per la normativa jurídica pública que li resulte d'aplicació.

En l'exercici 2012 es va sol·licitar informe a l'Associació Espanyola de Promotors Públics de Vivenda i Sòl (AVS), que és l'Associació d'empreses públiques a la qual Nous Espais Torrent S.A.U. està adherida des de fa anys, perquè informara sobre la normativa d'aplicació per als processos de selecció i contractació que es realitzara en Nous Espais Torrent S.A.U., resultant:

"La societat pública Nous Espais Torrent S.A.U. ha d'utilitzar per a la selecció del seu personal, després de l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, procediments selectius que respecten aquests criteris de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat.

Aquests procediments, analitzant societats similars, solen ser de diferent índole, així poden aplicar-se mitjançant convocatòria selectiva per a un lloc de treball concret aplicant bases i criteris de selecció clares, convenientment publicada i amb l'establiment d'un òrgan de selecció professional i imparcial.

D'igual manera, pot fer-se una convocatòria de selecció més àmplia, per a seleccionar unes borses de treball, establint les condicions dels aspirants i llocs a cobrir, i altres requisits exigits per a la selecció. Aquesta borsa de treball, composta per aquells que hagen sigut seleccionats tindrà una duració temporal i es podrà acudir als allí seleccionats en funció de l'ordre obtingut en aquesta"

Nous Espais Torrent S.A.U, en compliment de l'art. 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, ha de regir els seus processos de selecció de personal pels principis de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat.

Donat l'anterior, els processos de selecció de personal utilitzats en Nous Espais Torrent S.A.U són:

20.06.22
22/06/22
Pag. 18

Torrent, a

SECRETARIA DEL CONSELL

- a) Per a personal indefinit: Concurs públic i proves d'aptitud i selecció: acreditació de mèrits i capacitat, coneixements concrets relacionats amb el lloc de treball, proves d'aptitud i selecció en pública concurrència. El personal indefinit cobreix llocs de treball identificats en l'organigrama funcional de l'empresa.
- b) Per a personal temporal. Concurs de mèrits i acreditació de capacitat i compliment dels principis generals de publicitat, concurrència i imparcialitat. El personal temporal cobreix llocs de treball necessaris per a l'empresa per raons d'urgent necessitat.
- c) Borses de treball: Concurs de mèrits i entrevista personal per a avaluar el perfil dels candidats. Les borses de treball tenen com a finalitat cobrir necessitats de treball de serveis determinats de l'empresa.

Nous Espais Torrent S.A.U compta amb una plantilla estable i perfectament estructurada per àrea de treball. L'existència de dues borses de treball en el servei de jardineria (una per a peons i una altra per a oficials) que romanen actives, determina que la contractació es realitzi imperativament respectant l'ordre de prelació establert en aquesta, per la qual cosa resulta impossible prevaldre (o realitzar alguna acció positiva) la contractació de dones enfront dels homes en les àrees en què l'empresa es troba masculinitzada.

No obstant això, els auditors de la intervenció municipal han recomanat l'elaboració d'unes normes de selecció i contractació de personal renovades en el si de Nous Espais Torrent S.A.U., i així ha quedat incorporat en el Pla d'Acció 2020 de l'empresa, podent resultar aquesta una oportunitat per a poder implementar accions positives en les noves normes de selecció i contractació a definir, perquè, en idèntiques condicions d'idoneïtat, s'arbitre algun mètode que facilite l'accés de les dones on estan subrepresentades.

- Classificació Professional

Com ja s'ha informat amb anterioritat, Nous Espais Torrent S.A.U. presenta una estructura que no es troba dins dels marges de representació equilibrada de tots dos sexes, resultant fortament masculinitzada en dos de les tres àrees d'activitat que desenvolupa (jardineria i manteniments de col·legis públics) i, conseqüència d'això, masculinitzada en el seu conjunt global.

És cert que no existeix segregació vertical quant a la classificació professional, atès que precisament es produeix una major concentració de dones en llocs d'escales superiors.

El que sí que sembla evident és que Nous Espais Torrent S.A.U. és víctima (convidada de pedra) d'una estructural segregació horitzontal que afecta les seues activitats de jardineria i manteniment de col·legis públics i que explicaria la masculinització de tals àrees.

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 19

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Per a comprendre aquest concepte hem d'acudir a la definició de segregació horitzontal, segons l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, resultant que "La segregació horitzontal és quan la força laboral d'una indústria o sector específic es compon principalment d'un gènere en particular".

La segregació horitzontal genera un repartiment de tasques basat en el gènere i constitueix una prolongació dels rols socials atribuïts a homes i dones, fortament implantats en la societat, que per tant s'estenen a l'àmbit laboral.

Desgraciadament tant l'activitat de construcció com la de jardineria representen dues activitats que en la totalitat del sector laboral estan fortament masculinitzades. D'això podem extraure dues idees essencials. La primera es correspon a l'afirmació que la situació masculinitzada en totes dues activitats, que desenvolupa Nous Espais Torrent S.A.U., és conseqüència d'aqueixa realitat fortament implantada en la societat i per tant en l'àmbit laboral. La segona, que per a pal·liar tal situació serà necessari replantejar-se els mètodes de contractació actuals, tal com ja ha quedat indicat amb anterioritat, i buscar accions positives per a la incorporació de la dona en aquests sectors clarament masculinitzats.

- Formació

Nous Espais Torrent S.A.U. ha de mostrar al llarg dels anys un compromís indubtable amb la formació de la seua plantilla.

Els criteris seguits per a determinar les accions formatives a seguir se centren en donar solució a noves responsabilitats i tasques dins de l'activitat de l'empresa o a la millora de les ja existents.

La formació queda lligada a les tasques i responsabilitats a exercir, per la qual cosa les treballadores o treballadors que han de formar-se són convocats atenent aquest criteri.

Atés que la plantilla de Nous Espais Torrent S.A.U. té un extraordinari caràcter estable, la totalitat de la plantilla ha rebut formació al llarg de la seua vida laboral en aquesta.

S'ha pogut comprovar, mitjançant a l'accés de la totalitat dels cursos formatius oferits a la plantilla des de l'inici de l'activitat, que en l'àrea de treball amb major índex de masculinització de l'empresa (àrea de jardineria) els cursos de formació s'han ofert de forma absolutament paritària a la totalitat de les treballadores i treballadors.

En l'actualitat les necessitats de formació tenen tres vies de posada de manifest:

1.- Criteri que naix de la direcció de l'empresa per resultar de màxim interès per al servei de què es tracte.

20-06-22

Pàg. 20

Torrent, a

22/06/22

Fdo. ÉL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

2.- Criteri que naix de comandaments intermedis de l'empresa per considerar-se rellevant per al lloc de treball que s'ocupa.

3.- Criteri que naix de l'empleat (a la seua sol·licitud) que ha de ser autoritzat per la direcció de l'empresa, després de considerar la seua transcendència i adequació, i que per l'experiència fins al moment s'autoritzen per a no afectar la motivació dels empleats en relació a la seua formació.

En tots els casos es requereix aprovació de la Direcció Financera de l'empresa, qui recomana el finançament per part de la Fundació Tripartida.

L'accés als cursos no manifesta cap desviació per biaix de sexe, tota la plantilla té accés a la formació que addicionalment, per a facilitar la seua realització sense afectar la vida personal i familiar de les treballadores o treballadors, quasi íntegrament es realitza en hores de treball o amb càrrec a la bossa d'hores de treball existent per treballador.

Al marge de la formació impartida a les treballadores i treballadors en matèries vinculades a la seua activitat, resultarà imprescindible iniciar un procés formatiu de la plantilla en matèria d'igualtat.

- Promoció professional

Cal no oblidar que l'empresa posseeix tres parcel·les d'activitat completament estanques (habitatge/jardineria/col·legis públics), i que la promoció de les treballadores i treballadors es pot produir dins de les seues pròpies àrees de treball, no resultant àrees comunicants per a la promoció.

Les promocions de les treballadores i treballadors es poden deure a dos fets fonamentalment:

- Promoció automàtica establida en el conveni col·lectiu d'aplicació pel mer transcurs del temps. Promoció per antiguitat.
- Promocions necessàries per a assegurar el correcte funcionament del servei (abastant situacions diferenciades com pot ser cobrir vacants, cobrir noves necessitats...). Promoció per necessitats del servei.

La Subcomissió per al diagnòstic ha tingut accés a la totalitat de les promocions que s'han produït en el si de l'empresa des de l'inici de la seua marxa, havent-se comprovat una paritat absoluta, per raó de sexe.

Per acord de la llavors Consellera Delegada, en l'exercici 2015, en el si d'un procés negociador amb la representació de les persones treballadores, es va acordar que qualsevol treballadora o treballador signant de l'acord, la categoria professional del qual fora la d'auxiliar jardineria o auxiliar jardiner passaria a la categoria immediata superior de jardineria o jardiner amb efectes del dia 01 de gener de 2015.

20.06.22
22/06/22
Torrent, a

Pàg. 21

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

Aquesta promoció no va presentar biaix per sexe perquè va beneficiar al total dels auxiliars jardineres i los auxiliars jardineros, amb independència del seu sexe.

Atés la resta de promocions realitzades en l'empresa, tampoc s'adverteix bretxa de gènere, per haver resultat paritàries (han promocionat dues dones i dos homes).

Aquestes promocions s'han degut en tres, de les quatre, ocasions a un canvi de categoria imposat pel mer pas del temps en el conveni col·lectiu d'aplicació (en aquest cas d'Oficines i Despatxos de València).

La quarta promoció (que a més va afectar una dona) es va deure a la decisió del Consell d'Administració de l'empresa tendent a crear un lloc per a la Coordinació del Servei de jardineria, promocionant per a això, per decisió del propi Consell d'Administració, a la treballadora millor qualificada per a això.

Adicionalment consta que en l'exercici 2022 s'ha proposat la promoció de dues persones de la plantilla, resultant paritària per raó de sexe la seua proposta, ja que una concerneix a una dona i l'altra a un home, per la qual cosa es pot concloure que en l'àrea de promoció professional se segueix un criteri absolutament paritari no apreciant-se cap desviació per raó de sexe.

- Condicions de treball, retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes

Aquest punt resultarà àmpliament tractat en el si de l'auditoria salarial que s'acompanya de manera independent al present pla d'igualtat, precisament per la seua transcendència i la seua extensió, al qual ens remetem.

- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La totalitat de la plantilla té un contracte indefinit a jornada completa (amb l'excepció dels dos empleats en situació de jubilació parcial anticipada), fet que dota de seguretat a la totalitat de les treballadores i els treballadors en la seua relació laboral.

La jornada de treball anual és comú per a tota la plantilla, amb independència de la seua àrea de treball o posició en l'organigrama de l'empresa. En l'actualitat la citada jornada de treball anual és de trenta-set hores i mitja (37,5) setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Distribuïnt-se la jornada de cada servei segons el seu propi calendari específic.

No existeixen torns de treball, ni alternes rotatoris, per la qual cosa l'horari de treball és conegut i estable per a la totalitat de les persones ocupades en l'empresa, fet que permet una ordenació de la vida personal i familiar de les treballadores i treballadors raonable.

20.06.22
Torrent, a

Pàg. 22

22/06/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

En relació al personal adscrit al servei de jardineria, la jornada laboral ordinària és de 35 hores setmanals (set hores diàries de dilluns a divendres) amb les següents especialitats d'horari fix i de permanència obligatòria:

- De 07.30 a 14.30 de dilluns a divendres (Horari comú: mesos d'octubre a maig)
- De 07.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres (Horari d'estiu: mesos de juny a setembre).

L'única excepció a l'anterior ha sigut provocada per la pandèmia de la COVID 19 que va provocar que, en llaures a dotar d'una major seguretat sanitària a les treballadores i treballadors, es dividira l'equip humà adscrit a l'àrea de jardineria en dos blocs, entrant i eixint al treball cadascun dels blocs amb trenta minuts de diferència, i això perquè no coincidiria tota la plantilla en moments crítics com són l'entrada i eixida del treball, atenent amb això a les recomanacions sanitàries d'evitar conglomeracions de persones i permetre la distància de seguretat en tot cas. Els blocs de treballadores i treballadors s'alternen diàriament de manera que el bloc que comença el treball mitja hora abans un dia, el comença mitja hora després al següent. No s'observa cap discriminació per raó de sexe en aquesta mesura que d'altra banda protegeix la totalitat de la plantilla fent més difícil el possible contagi per COVID 19.

Aquesta mesura, atesa la situació més favorable de la pandèmia, als alts percentatges de vacunació aconseguits, i a la relaxació de les mesures sanitàries imposades, deixarà d'estar en vigor a partir de juny 2022, data en què quedarà unificat de nou l'horari per a la totalitat de la plantilla adscrita al servei de jardineria.

En relació al personal adscrit al servei de manteniment de col·legis públics, la jornada laboral ordinària és de 35 hores setmanals (set hores diàries de dilluns a divendres) amb les següents especialitats d'horari fix i permanència obligatòria:

- De 07.30 a 14.30 de dilluns a divendres (Horari comú: mesos d'octubre a maig)
- De 07.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres (Horari d'estiu: mesos de juny a setembre).

Finalment, en relació al personal d'Administració de Plaza Major 31, s'estableix igualment una jornada laboral ordinària de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres amb els següents matisos provocats per la coincidència de l'horari de treball amb l'horari d'atenció al públic de l'empresa:

- De dilluns a divendres de 08.30 a 14.30 hores (horari fix i de permanència obligatòria).
- De dilluns a dijous de 15.30 a 18.30 hores, en el qual s'estableix torns d'una vesprada cada treballador, de manera que sempre hi haja un mínim de dues persones atés el públic.
- Les dues hores restants, fins a completar les 35 hores són d'autogestió, a realitzar dins de la setmana, a lliure elecció de cada treballador fora de l'horari a dalt indicat.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 23

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Nous Espais Torrent S.A.U. és sensible a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del seu equip humà i, de moment, ha atés dues peticions puntuals de conciliació horària, una en 2020 (una empleada) i una altra en 2021 (un empleat), havent accedit a elles en resultar possible la seua incardinació en el servei i no afectar a aquest.

D'altra banda, i com a mostra de l'especial sensibilitat que l'empresa mostra en aquest punt, a pesar que resulten d'aplicació quatre convenis col·lectius, establint-se en cadascun d'ells una sèrie diferent de permisos retribuïts, en llaures a millorar la vida de la plantilla, es va decidir procedir a la unificació del permís per als supòsits de defunció de familiar, optant per aplicar el conveni col·lectiu que major protecció oferira a les persones ocupades per Nous Espais Torrent S.A.U., resultant el del Conveni Col·lectiu Estatal de Jardineria, que és el que actualment s'està aplicant en aquest punt concret, resultant un punt pacífic i satisfactori per a la plantilla.

Adicionalment existeix un acord de Nous Espais Torrent S.A.U. amb la plantilla que regula la lliure elecció dels dies de vacances per part de les treballadores i els treballadors sempre que es complisca amb els serveis mínims requerits, fet que sense cap dubte fomenta la millor conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral, en traslladar a les treballadores i treballadors l'oportunitat de triar lliurement els seus períodes vacacionals.

Altres mesures que ja estan adoptades en Nous Espais Torrent S.A.U. i que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la seua plantilla són:

- La lliure elecció dels dies d'assumptes propis per part de les treballadores i treballadors.
- La possibilitat d'unir dies de vacances i d'assumptes propis, a lliure elecció de la plantilla, simplement comunicant-ho a l'empresa al més prompte possible perquè es pugui organitzar el servei adequadament.
- Es permet el fraccionament de fins a dos dies d'assumptes propis, en períodes mínims de dues hores.
- Finalment, com a absències per malaltia o cites mèdiques, de les quals es requereix justificant mèdic: si la cita és anterior a les 9.00 hores la treballadora o el treballador no necessita acudir al treball abans; si la cita és posterior a les 13.00 hores no resulta necessari que torne al seu lloc de treball eixe dia, després de la cita. Si la cita és entre les 9.00 i les 13.00 hores, es té en compte l'hora d'eixida, a la qual se suma el temps considerat necessari per al desplaçament, no resultant necessari tornar si l'eixida és posterior a les 13.30.

De tot l'anterior es pot concloure que existeix un sistema ja establert i de comú coneixement per la plantilla que facilita enormement la conciliació.

Cal esmentar que en l'actualitat no es porta un registre desagregat per sexe dels permisos sol·licitats i concedits a la plantilla, fet que resultarà recomanat, si bé l'empresa, té com a mètode de treball implantat que, una vegada constatat el fet que genera un permís, sempre és concedit després de la comprovació pertinent de la documentació acreditativa d'aquest.

20.06.22

Pàg. 24

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

- Infrarepresentació femenina

Tal com s'ha anat advertint, en Nous Espais Torrent S.A.U. es produeix una infrarepresentació femenina significativa en dues de les seues tres activitats (jardineria i manteniment de col·legis públics).

Tal infrarepresentació femenina també existeix en la composició del propi comitè d'empresa de Nous Espais Torrent S.A.U. que compta amb cinc membres dels quals només un és dona.

Amb ànim de fer fallida aquesta tendència, des que van donar principi els treballs tendents a elaborar el seu propi Pla d'Igualtat, s'ha adoptat per part de Nous Espais Torrent S.A.U. dues mesures concretes, que potser poden no semblar significatives, però tenen una clara intencionalitat i tenen molt a veure amb la finalitat mateixa d'aquest pla d'igualtat: fer de la igualtat un principi transversal i visibilitzar la figura de la dona en tots els àmbits i òrgans de l'empresa i de la societat.

El primer acte conscient per a la lluita contra la infrarepresentació femenina en Nous Espais Torrent S.A.U. es va produir a l'hora de constituir la Comissió Negociadora del present Pla d'Igualtat. Per imposició legal la representació de les treballadores i treballadors havia de recaure en el propi comitè d'empresa que com s'ha anticipat té un caràcter masculinitzat, per la qual cosa l'empresa va optar per compensar tal presència d'homes triant, en la seua representació a tantes dones com fora necessari per a compensar el desequilibri i aconseguir la igualtat plena. Així va quedar fet.

La segona actuació positiva es va dur a terme en el moment de constituir el Comitè de Seguretat i Salut de Nous Espais Torrent S.A.U. En aquell moment, i de nou, ens trobem que la representació de les treballadores i els treballadors requeria en dos homes (membres del comitè d'empresa), per la qual cosa l'empresa va prendre la decisió conscient i intencional de nomenar, per a la seua representació, a dues dones, de nou amb la finalitat d'equilibrar la presència de sexes en qualsevol àmbit de l'empresa. Així va quedar fet també.

- Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Resulta indubtable que Nous Espais Torrent S.A.U. deu velar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, havent d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte quan tinga o puga tindre coneixement d'aquestes, incloses aquelles de caràcter sancionador.

Nous Espais Torrent S.A.U. no comptava fins al moment de realitzar aquest primer pla d'igualtat amb un protocol d'actuació per a supòsits d'assetjament sexual o per raó de sexe, resultant aquest tipus de protocols una eina essencial per a la prevenició i lluita enfront de tals situacions.

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS
ESPAYS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel
reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 26

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

nousespais | torrent

5. Auditoria Retributiva

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 25

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

És cert que en la història de l'empresa no s'ha produït cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, però amb l'ànim d'oferir una major, i necessària, protecció a la plantilla, i potser aflorar situacions latents o desconegudes, s'ha dissenyat un protocol d'actuació per a aquests supòsits, que queda incorporat al present Pla d'Igualtat, com a annex.

Es tracta d'un protocol d'actuació extremadament àgil, despulat de formalitats innecessàries que pogueren retardar o obstaculitzar l'actuació protectora, precisament en aquestes situacions que requereixen sempre una resposta ràpida, segura i ràpida.

La correcta implantació del protocol d'actuació per a supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe requerirà addicionalment:

- El nomenament d'una comissió (almenys de dues persones) que atenga les possibles denúncies. Resultarà necessari que qui conforme aquesta comissió siga format específicament en la matèria.
- Donar a conèixer a la plantilla l'existència del protocol d'actuació per a supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe. En aquest punt resulta recomanable, a més d'informar de manera individualitzada a cadascuna de les treballadores i treballadors de l'empresa que el protocol existeix i facilitar-los el seu contingut, disposar en llocs visibles per a la plantilla (habitualment en les zones de vestuaris) cartells informatius de fàcil accés i recordatori.

- Comunicació no sexista

De la utilització de la documentació necessària per a realitzar el diagnòstic previ (accés a circulars de comuna difusió per a la plantilla, anuncis informatius col·locats en els espais creats a aquest efecte, etc.) s'ha comprovat que l'empresa ha fet un esforç evident per a la utilització d'un llenguatge inclusiu en les seues comunicacions amb les treballadores i treballadors, si bé ha de ser substancialment millorat en dos àmbits significatius:

- La pàgina web de l'empresa <http://www.nousespais.es> que deu ser revisada en llaures a adoptar un llenguatge inclusiu en tot el seu espai, màximament quan es tracta de la imatge més visible de Nous Espais Torrent S.A.U. en temps en què la imatge corporativa que s'ofereix en internet té una àmplia difusió i ha de ser un espai exemplificant de la comunicació no sexista.
- El denominat "Portal de l'empleat". L'empresa es comunica amb les treballadores i treballadors a través del denominat Portal de l'empleat, que hauria de mutar el seu nom per un terme de major inclusió. El sistema implementat és àgil i d'acord amb els temps actuals en els quals l'accés a la informació i el seu emmagatzematge es produeixen de manera immediata i segura. Cada treballadora o treballador disposen d'un codi d'accés personal per a poder rebre les notificacions i la documentació derivades de la relació laboral. Aquest sistema, ben implantat i segur, ha d'assegurar el llenguatge inclusiu.

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 27

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Índex:

1.- Marc normatiu

Pàg. 28

2.- Objectiu de l'auditoria interna

Pàg. 30

3.- Termini de duració (vigència)

Pàg. 31

4.- Diagnòstic retributiu

Pàg. 31

5.- Pla d'actuació i cronograma

Pàg. 46

6.- Persones responsables

Pàg. 47

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 28

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

1.- Marc normatiu

L'article **28 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (d'ara en avant Estatut dels Treballadors), en els seus apartats 2 i 3 estableix el següent:

"2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seua plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors en l'empresa, al registre salarial de la seua empresa.

3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe siga superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores".

Per la seua part el **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableix en els seus articles 5 i 6:**

"Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu.

1. De conformitat amb el que s'estableix en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, totes les empreses han de tindre un registre retributiu de tota la seua plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un adequat accés a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seua grandària, mitjançant l'elaboració documentada de les dades fetes una mitjana i desglossades."

"Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva.

Les empreses que duguen a terme auditories retributives en els termes establits en la secció següent d'aquest capítol tindran un registre retributiu amb les següents peculiaritats respecte de l'article 5.2:

a. El registre haurà de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanguen a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats conforme al que s'estableix en el citat article 5.2.

20.06.22

Pàg. 29

Torrent, a

22/06/22

Fid. de LA SECRETARIA DEL CONSELL

b. El registre haurà d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.5 de l'Estadut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe siga superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent."

Finalment, en l'article 7 del citat Reial Decret 902/2020 queda definit el concepte d'auditoria retributiva.

"1. Les empreses que elaboren un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat. L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i previndre els obstacles i dificultats existents o que pogueren produir-se en llaures a garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que es determine una altra inferior en aquest."

I en el seu article 8 el contingut de l'auditoria retributiva.

"1. L'auditoria retributiva implica les següents obligacions per a l'empresa:

a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa. El diagnòstic requereix:

1^r. L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que s'estableix en l'article 4, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció. La valoració de llocs de treball té per objecte realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seua incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral. La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquest efecte puguen ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual vagen a cobrir-se els llocs.

2ⁿ. La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que pogueren apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores pogueren trobar en la seua promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

20.06.22

Torrent, A

22/06/22

pag. 30

SECRETARIA DEL CONSELL

b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seua implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contindre un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

2. A l'efecte de valoració dels llocs de treball, seran aplicable aquells sistemes analítics que garantisquen el compliment dels objectius i exigències establits en el present article i de manera específica els criteris descrits en l'article 4."

2.- Objectiu de l'auditoria interna:

Conforme al que s'estableix en el ja citat article 8 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes el contingut de l'auditoria retributiva de Nous Espais Torrent S.A.U. ha de contindre necessàriament dos blocs diferenciats:

En primer lloc, un diagnòstic, qualitatiu i quantitatiu, mitjançant l'anàlisi de les polítiques i procediments de l'empresa que puguen repercutir directament o indirectament en la retribució de les persones treballadores, així com una avaluació objectiva dels seus llocs de treball (tant en relació al sistema retributiu com el sistema de promoció).

En segon lloc, establir un pla d'actuació per a la correcció de desigualtats retributives detectades, així com un establiment d'objectius i actuacions tendents a la seua consecució, la definició d'un cronograma clar per a la seua implantació, i el nomenament de les persones responsables del seu seguiment i implantació.

L'objectiu final de la present auditoria retributiva serà comprovar si el sistema retributiu de Nous Espais Torrent S.A.U, de manera transversal, completa i objectiva, compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.

De la mateixa manera, també ha de permetre la definició de les diferents necessitats per a evitar, corregir i previndre obstacles existents, o que pogueren produir-se, en llaures a garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

3.- Termini de duració (vigència):

A pesar que el RD 902/2020, en el seu article 7.2, estableix que la duració de l'auditoria salarial tindrà la mateixa duració que s'establisca per al Pla d'Igualtat en el si de l'empresa (amb un termini màxim de quatre anys), la subcomissió per al diagnòstic que ha realitzat la present auditoria retributiva ha proposat a la Comissió Negociadora, que així ho ha aprovat, que la present Auditoria Salarial tinga una duració inferior, en concret de dos anys.

La raó última d'aquesta decisió es vincula al desig, de totes les parts intervinents, de poder realitzar un seguiment exhaustiu i no tan allunyat en el temps d'aquesta nova eina que resulta un pilar essencial de la igualtat entre les treballadores i treballadors de Nous Espais de Torrent S.A.U. i que precisament, per la seua condició de nova, es desitja reiterar en un breu lapse de temps per a poder contrastar la solidesa dels resultats obtinguts i confirmar l'avanç de les mesures proposades.

Donat l'anterior, l'any 2024, quan es dispose del registre retributiu corresponent a 2023 (any 2023 que resultarà l'exercici auditat) i al llarg del primer quadrimestre de 2024, haurà de realitzar-se una nova auditoria retributiva que quedarà inclosa com a annex en el Pla d'Igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U. 2022-2026.

4.- Diagnòstic de la situació retributiva.

4.1.- Consideraciones previas

4.2.- Valoración de los puestos de trabajo de la empresa

4.3.- Análisis del sistema retributivo.

4.4.- Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva

4.1.- Consideracions prèvies:

El present diagnòstic previ ha sigut realitzat en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat, en concret per la subcomissió nomenada per al diagnòstic tal com consta en l'acta constitucional, havent intervingut l'empresa i els representants de les treballadores i els treballadors, així com assessors externs independents.

Per a la seua realització s'ha tingut accés a la totalitat de la documentació que s'ha considerat necessària per qualsevol dels participants, havent regit en la totalitat de les reunions mantingudes la transparència i bona fe.

En concret la informació amb la qual s'ha treballat ha sigut subministrada tant per la pròpia empresa Nous Espais Torrent S.A.U. com per l'assessoria laboral d'aquesta, encarregada de la gestió externa de nòmines (EM NUSHEMP S.L.P.)

20.06.22
Torrent, a

Pàg. 32

22/06/22
SECRETARIA DEL CONSELL

L'àmbit temporal triat per a l'estudi i diagnòstic correspon a l'exercici 2021 complet (inici 01/01/2021 i fi 31/12/2021) per considerar-se un període òptim per reflectir la realitat de l'empresa i la seua plantilla (l'exercici 2020 presentava distorsions provocades per la pandèmia de COVID 19 i las restriccions a la mobilitat que les normes d'aplicació van imposar a la població i, consegüentment, a les treballadores i treballadors) i per una qüestió de proximitat temporal (ser l'últim exercici tancat).

Finalment, resulta essencial, per a poder entendre la realitat de l'empresa i aconseguir conclusions veraces, tindre presents els dos pilars sobre els quals es vertebreren les relacions laborals (i la seua retribució) dins de Nous Espais Torrent S.A.U:

En primer lloc, tal com queda detallat en l'informe diagnòstic, resultat natural de la convivència en l'empresa de tres activitats absolutament diferenciades (habitatge/jardineria/manteniment de col·legis públics), activitats que a més s'han anat incorporant a l'objecte social de la societat en moments temporals diferents, en l'àmbit laboral de l'empresa resulten d'aplicació quatre convenis col·lectius diferents:

- Conveni Col·lectiu del sector d'Oficines i Despatxos per a la província de València (codi de conveni 46000805011981).
- Conveni Col·lectiu del sector de la jardineria d'àmbit estatal (codi de conveni número 99002995011981).
- Conveni Col·lectiu de treball del sector de la Construcció i Obres Públiques de la província de València (codi de conveni 46000035011982)
- Conveni Col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Torrent i el seu personal laboral

Adicionalment, completant la varietat de convenis col·lectius d'aplicació, amb l'esdevenir dels temps s'han produït quatre subrogacions de personal que impliquen, per mandat legal, el respecte i manteniment de les condicions que tingueren reconegudes les treballadores i treballadors subrogats.

Aquesta circumstància, ineludible i d'obligat compliment per part de l'empresa, resultarà fonamental per a comprendre la forma de retribució a cadascun de les treballadores i els treballadors, segons queda enquadrat en l'un o l'altre conveni col·lectiu o haja resultat incorporat a l'empresa mitjançant un procés de subrogació de personal.

En segon lloc, cal no oblidar en cap moment la naturalesa jurídica de Nous Espais Torrent S.A.U. que es configura com una empresa pública municipal, de caràcter unipersonal i mig propi del seu soci únic l'Ajuntament de Torrent.

Aquest extrem implica que, si bé es tracta d'una societat de caràcter mercantil i la seua configuració de societat anònima la subjecta a l'ordenament privat, per la seua naturalesa d'empresa pública municipal ha de respectar escrupolosament el que s'estableix per la normativa jurídica pública que li resulte d'aplicació. En matèria de contractació, tal com ja ha quedat exposat en l'informe diagnòstic, ha de respectar els principis de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat; i en matèria salarial, resulta d'ineludible compliment acatar el que s'estableix en les Lleis de Pressupostos

20.06.22

Pàg. 33

Torrent, 8

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Generals de l'Estat en matèria de despeses del personal al servei del sector públic que limiten l'increment de les retribucions del personal al servei del sector públic, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral.

En concret la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2021 (exercici que és analitzat en la present auditoria retributiva) estableix en el seu article 18 punts dos i quatre:

“Dos. L'any 2021, les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 0,9 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2020, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest...”

“Quatre. La massa salarial del personal laboral, que podrà incrementar-se en el percentatge màxim previst en l'apartat Dos d'aquest article, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació, està integrada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials reportades per aquest personal l'any anterior.”

4.2.- Valoració dels llocs de treball de l'empresa

Tal com estableix el ja esmentat article 8 del Reial Decret 902/2020, al qual ens remetem, la realització del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa **imposa realitzar en primer lloc una avaluació dels llocs de treball** tenint en compte el que s'estableix en l'article 4 del citat Reial Decret, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció.

El principi d'igual retribució per treball d'igual valor requereix precisament comptar amb aqueixa valoració dels diferents llocs, per a posteriorment analitzar si es retribueixen en equitat.

Com realitzar tal valoració? La valoració de llocs de treball té per objecte realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seua incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquest efecte puguen ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual vagen a cobrir-se els llocs.

En el nostre cas concret, per a realitzar la necessària valoració dels llocs de treball de Nous Espais Torrent S.A.U. s'ha treballat amb dos instruments essencials:

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 34

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

- L'organigrama de l'empresa
- La ferramenta de Valoració de Llocs de Treball desenvolupada per l'Institut de la Dona (Ministeri d'Igualtat).

Per a comprendre els resultats que ens ofereix l'ús d'esta eina de l'Institut de la dona, cal assenyalar que la mateixa valora els llocs de treball a partir dels següents elements:

1ª) Categories de factors de valoració. Els factors de valoració que componen aquest procediment s'han agrupat conforme a la classificació establida en l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 4.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre:

- a. Naturalesa de les funcions o tasques: és el contingut essencial de la relació laboral, tant en atenció al que s'estableix en la llei o en el conveni col·lectiu com en atenció al contingut efectiu de l'activitat exercida.
- b. Condicions educatives: aquelles que es corresponguen amb qualificacions reglades i guarden relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- c. Condicions professionals i de formació: aquelles que puguen servir per a acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent l'experiència o la formació no reglada, sempre que tinga connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- d. Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment: aquells diferents dels anteriors que siguen rellevants en l'acompliment de l'activitat.

2ª) Factors i subfactors de valoració. Són els elements en els quals es desagrega la classificació anterior, tots aquells components que permeten apreciar les característiques d'un determinat lloc de treball. Compleixen els següents criteris:

- Caràcter comú. Els factors són comuns i han de ser valorats en tots els llocs de treball de l'empresa.
- Variabilitat. Permeten distingir els llocs en funció de la intensitat amb la qual aquests concórreguen en la valoració. Encara que tots ells han de ser considerats en tots els llocs de treball, no necessàriament seran presents en la mateixa proporció, intensitat o importància, sinó que ho estaran en el seu corresponent grau o nivell.
- Rellevància. Són capaços d'identificar diferències rellevants i importants entre els llocs de treball.
- Gradualitat. Cada factor es divideix en diferents graus o nivells, que expressen el nivell d'importància o incidència de cada factor en cada lloc de treball.

3ª) Nivells. Cada factor i subfactor es completa amb una escala de nivells predeterminada que permet mesurar la intensitat en la qual aquells concorren per a cada lloc de treball.

20.06.22 Pag. 35

Torrent, a

22/06/22

Firma de la SECRETÀRIA DEL CONSELL

Aquesta escala contempla un «nivell zero» o «no rellevant», que expressa la no concurrència del factor o subfactor per a un determinat lloc de treball.

4^a) Ponderació dels factors i subfactors de valoració. L'eina, elaborada sobre un total de 1000 punts, atorga de manera predeterminada i automàtica un pes o valor relatiu a cada factor i subfactor de valoració, així com als seus diferents nivells atesa la intensitat amb la qual aquests poden concórrer en un determinat lloc de treball. La fórmula matemàtica emprada garanteix un equilibri entre la valoració dels nivells mínims i màxims de cada factor o subfactor, assignant la puntuació màxima del factor al nivell màxim definit.

5^a) Puntuació dels llocs de treball. Una vegada completada la valoració de cada lloc de treball, havent puntuat cadascun d'ells mitjançant la selecció d'un nivell de concurrència de cada factor i subfactor de valoració, l'eina calcularà la seua puntuació total. A continuació, l'eina agruparà els llocs de treball d'igual valor conforme als criteris establits en els articles 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i 4.2 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

En el cas de Nous Espais Torrent S.A.U, per a determinar quins llocs de treball existeixen realment i en conseqüència han de ser avaluats, s'ha recorregut, en primer lloc, a l'organigrama de l'empresa, per considerar-se una eina eficaç per a això.

Nous Espais Torrent S.A.U. compta amb un organigrama de coneixement generalitzat, de pacífica acceptació i ben estructurat per àrees de treball, escales i categories.

S'incorpora a continuació una còpia (sense dades personals de les treballadores o treballadors amb la finalitat de respectar la confidencialitat dels mateixos).

20.06.22

Pàg. 36

Torrent, a

22/06/22

Pd. EL/LA SECRETARIA DEL CONSELL

31/12/2021

#####	ORGANIGRAMA NOUS ESPAIS TORRENT S.A. Unipersonal				
CONSEJO DE ADMINISTRACION					
CONSEJERO DELEGADO					
ADMINISTRACION GENERAL					12
CUERPO DIRECTIVO					
	AREA PLANIFICACION, GESTIÓN Y PROYECTOS URBANOS Directora de Edificación	AREA ADMINISTRACION Y CONTRATACION Directora de Administración y Personal	AREA ECONOMICA Y FINANCIERA Director Financiero	AREA SUELO Y PROYECTOS URBANÍSTICOS Directora de Urbanización	4
CUERPO TÉCNICO					
	SERVICIO REHABILITACION Y VIVIENDA Jefe Unidad Rehabilitación,	SERVICIO OFICINA PUBLICA VIVIENDA Jefe Oficina Pública Vivienda	SERVICIO JARDINERIA Coordinadora Jefa,		3
CUERPO ADMINISTRATIVO					
	UNIDAD ADMINISTRATIVA SERVICIOS MANTENIMIENTO COLEGIOS	UNIDAD ADMINISTRATIVA SERVICIOS GENERALES	UNIDAD ADMINISTRATIVA OFICINA PUBLICA VIVIENDA	UNIDAD ADMINISTRATIVA MANTENIMIENTO JARDINERIA	5
PERSONAL OFICIOS			ADMINISTRACION ESPECIAL		
COORDINADORA GENERAL SERVICIO : MARIA DEL FRESNO CORRALO, INGENIERIA TÉCNICA AGRÍCOLA					
Oficiales jardineria	Jardineros	Jardineros	Encargados del servicio	Unidad Primer Establecimiento (Peones especialistas-Auxiliares jardineria)	Unidad mantenimiento colegios públicos
Ocho empleadas o empleados	Once trabajadoras o trabajadores	Nueve trabajadoras o trabajaadres	Cuatro trabajadores	Siete trabajadores	Dos trabajadores

Cal tindre en compte que la plantilla, tal com s'ha advertit en les consideracions inicials, és retribuïda segons el sector d'activitat que li correspon o segons els seus drets laborals consolidats, distribuïnt-se en quatre convenis col·lectius d'aplicació i en diferents centres de treball, per la qual cosa en primer lloc procedeix organitzar-la atesa la realitat de l'empresa.

Organitzant la plantilla de Nous Espais Torrent S.A.U tenint en consideració els llocs, els convenis d'aplicació, l'àrea i el centre de treball, obtenim la següent distribució:

Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Plantilla	Departamento / Zona	Centro de trabajo
DIRECCION	OFICINAS DESPACHOS	4	DIRECCION	PLAZA MAJOR
JEFATURA UNIDAD	OFICINAS DESPACHOS	2	CUERPO TECNICO MEDIO	PLAZA MAJOR
JEFATURA UNIDAD	CC ESTATAL JARDINERIA	1	CUERPO TECNICO MEDIO	NAVE PERELLO
CUERPO ADMINISTRATIVO	OFICINAS DESPACHOS	4	CUERPO ADMINISTRATIVO	PLAZA MAJOR
CUERPO ADMINISTRATIVO	OFICINAS DESPACHOS	1	CUERPO ADMINISTRATIVO	NAVE PERELLO
ENCARGADO SERVICIO	CC ESTATAL JARDINERIA	3	JARDINERIA	NAVE PERELLO
ENCARGADO SERVICIO	CONSTRUCCION	1	COLEGIOS PUBLICOS	COLEGIOS
OFICIALES JARDINERIA	CC ESTATAL JARDINERIA	8	JARDINERIA	NAVE PERELLO
JARDINEROS	CC ESTATAL JARDINERIA	20	JARDINERIA	NAVE PERELLO
PEONES JARD. ESPECIALISTAS	PERSONAL LABORAL AYTO	7	JARDINERIA	NAVE PERELLO
MANTENIMIENTO COLEGIOS	CONSTRUCCION	2	COLEGIOS PUBLICOS	COLEGIOS

Amb aquest punt de partida, tal com desitja la norma d'aplicació, la valoració dels llocs de treball s'ha realitzat per la Subcomissió per al diagnòstic de manera objectiva, atesa la realitat dels treballs efectivament realitzats per les treballadores i treballadors, amb independència del conveni col·lectiu d'aplicació, i això per considerar-se que s'està valorant llocs de treball, les seues tasques, amb independència de la seua posterior valoració econòmica segons el conveni col·lectiu d'aplicació.

Així, Nous Espais Torrent S.A.U. va finalitzar 2021 amb una plantilla total que ascendia a cinquanta-tres treballadors, amb la distribució desagregada per sexes que a continuació es detalla.

Total, Plantilla Dones	17
Total, Plantilla Homes	36

Títol del Lloc	Núm. de Dones	Núm. d'Homes	Categorització
DIRECCIÓ	3	1	Feminitzada
PREFECTURA UNITAT	1	2	Masculinitzada
COS ADMINISTRATIU 1	3	0	Feminitzada
COS ADMINISTRATIU 2	0	2	Masculinitzada
ENCARREGAT SERVEI	0	4	Masculinitzada
OFICIALS JARDINERS	3	5	Masculinitzada
JARDINERS	7	13	Masculinitzada
PEONS JARDINERS ESPECIALISTES	0	7	Masculinitzada
MANTENIMENT COL·LEGIS	0	2	Masculinitzada

20.06.22

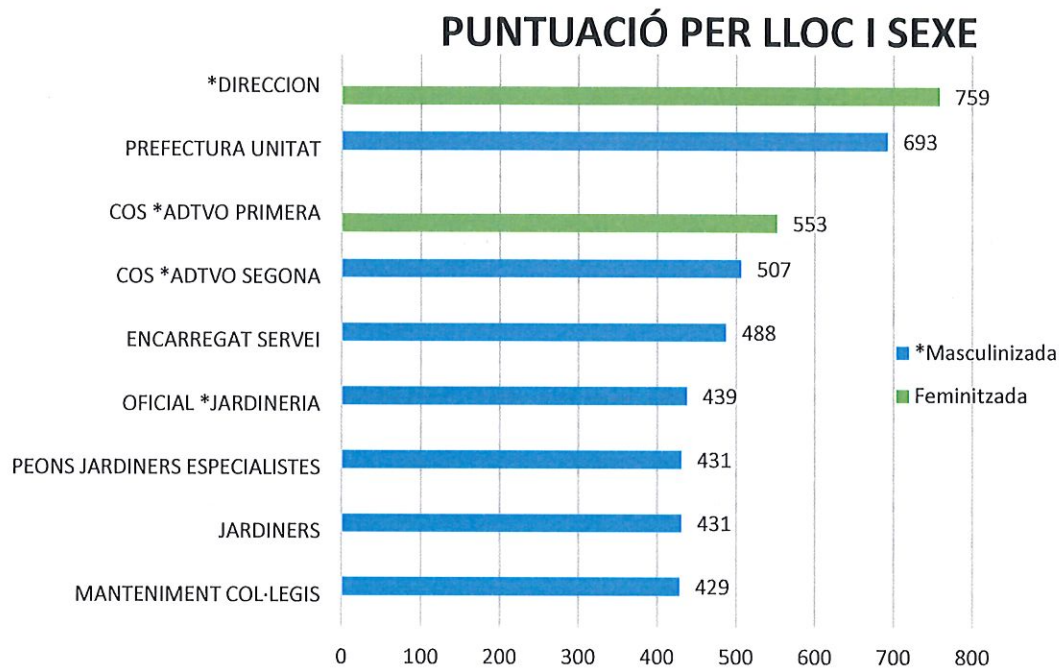
Pàg. 38

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Realitzades per consens entre els membres de la Subcomissió per al diagnòstic les valoracions corresponents als llocs de treball de Nous Espais Torrent S.A.U, mitjançant la utilització de l'eina dissenyada per l'Institut de la Dona (ja citada), obtenim les següents puntuacions per lloc de treball, puntuacions que ens permetran, posteriorment, realitzar una agrupació per nivells d'aquests:



Agrupacions	Posat + Punts
Agrupació 9	DIRECCIÓ (759)
Agrupació 8	PREFECTURA UNITAT (693)
Agrupació 7	COS ADTVO PRIMERA (553)
Agrupació 6	COS ADTVO SEGONA (507)
Agrupació 5	JARDINERS (431)
	MANTENIMENT COL·LEGIS (429)
	ENCARREGAT SERVEI (488)
	OFICIAL JARDINERIA (439)
	PEONS JARDINERS ESPECIALISTES (431)

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 39

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Amb aquests resultats dotem d'un valor "objectiu", despullat de rols i estereotips de gènere, a cadascun dels llocs de treball, els agrupem per la seua valoració, i això amb la finalitat de visibilitzar posteriorment possibles desigualtats salarials.

Esta agrupació de llocs de treball obtinguda amb el mètode de treball ofert per l'Institut de la Dona s'ha consignat i utilitzat, tal com requereix la norma legal, en el registre retributiu de Nous Espais Torrent S.A.U. de manera complementària a la resta de conceptes analitzats.

Finalment, i abans de passar a l'anàlisi del sistema retributiu, cal ressaltar que de l'anàlisi dels llocs de treball realitzat podem extraure, que existeix una lògica paral·lela entre el sistema retributiu existent en Nous Espais Torrent S.A.U. amb l'organigrama de l'empresa si bé, tal com es farà a continuació, resulta necessari analitzar si existeix algun tipus de discriminació per raó de sexe.

4.3.- Anàlisi del sistema retributiu de Nous Espais Torrent S.A.U.

Per a la realització de la present anàlisi s'ha treballat amb el Registre Retributiu de Nous Espais Torrent S.A.U. corresponent a l'any natural de referència 2021 sobre el qual cal realitzar les següents consideracions prèvies:

- 1.- Ha quedat inclosa la totalitat de la plantilla, inclòs el grup de direcció.
- 2.- D'una banda, s'ha tingut en compte les retribucions efectives realitzades durant 2021 a les treballadores i als treballadors (fet que ha sigut contrastat per la direcció financera de l'empresa, acarant-ho amb el model 190 de resum anual de retribucions i retencions presentat davant l'Agència Tributària per l'empresa corresponent a tal exercici).
- 3.- Addicionalment, per a poder realitzar una comparativa adequada, s'ha elaborat també el registre retributiu amb la denominada "retribució equiparada", afectant aquesta a quatre supòsits que podien distorsionar els resultats: Dos jubilacions parcials (que porten aparellades unes percepcions concordes a la jornada treballada, en aquest cas un 25%); una baixa per excedència voluntària (amb data d'efectes d'abril 2021 que també redueix les percepcions del treballador a només quatre mensualitats) i una nova incorporació a la plantilla (produïda al juny de 2021, que també ofereix dades exclusivament dels mesos treballats). En total, quatre homes. Pel que, seguint les recomanacions de l'Institut de la Dona, s'han equiparat les seues retribucions, produint-se la seua "anualització" a fi d'incorporar una dada addicional de comparabilitat.
- 4.- Per a evitar distorsions en els càlculs realitzats tant respecte a retribucions de salari base i de complements salarials, les situacions d'Incapacitat Temporal (IT) de les treballadores i treballadors s'han repartit proporcionalment entre el concepte "salari base" i el concepte "complements", precisament per a evitar la distorsió que provocava el programa de nòmines en incorporar tot el pagament de les IT com a complement de

20.06.22
Torrent, a

Pàg. 40

22/06/22
Dña. ELA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Malaltia o Accident. En un exercici com 2021 en què va haver-hi múltiples baixes COVID, resultava necessari aplicar tal distribució per a no alterar els resultats.

5.- S'ha rebutjat el detall de categories que maneja habitualment l'empresa per a la confecció de nòmines (que hauran de ser simplificades), havent-se analitzant els llocs de treball que dimanen de l'organigrama de l'empresa i que coincideixen (a excepció del grup 5) amb les agrupacions resultants de la qualificació per punts dels llocs de treball realitzat amb l'eina de valoració de l'Institut de la Dona.

6.- Respecte a l'agrupació 5, on queden incloses diferents categories professionals àmpliament utilitzades per l'empresa, en concret: encarregats de jardineria i manteniment de col·legis, las i els oficials de jardineria i manteniment de col·legis públics, les jardineres i jardineros, així com els peons jardineros especialistes, a pesar que també s'ha realitzat la seua agrupació per a poder analitzar les mitjanes de les retribucions de tals llocs, una vegada comprovat que no existeix bretxa salarial en el seu conjunt, s'ha preferit treballar amb el major detall de les categories per a aprofundir i enriquir l'anàlisi de tals llocs.

7.- Els conceptes retributius analitzats han sigut:

- Salari base: retribució així establida en cada conveni d'aplicació o millora consolidada (com resulta, per exemple, l'anomenada "consolidació de grau" que es realitza, sense distinció de gènere, en l'àrea d'Oficines i Despatxos i que queda integrada en el salari base).
- Complementos salarials: retribucions fixades en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals de cada treballadora o treballador i al seu treball realitzat. Donada la varietat de convenis col·lectius d'aplicació en Nous Espais Torrent S.A.U., i la presència en la plantilla de personal subrogat d'altres empreses als quals s'ha de respectar les seues condicions més beneficioses, s'ha analitzat el sistema de complementos salarials per a determinar si presenten biaix de gènere. De l'anàlisi del total de complementos existents en l'empresa, hem conclòs la següent qualificació:
 - Complementos generats per la mera aplicació dels convenis col·lectius que resulten igualitaris per afectar la treballadora o treballador amb independència del seu sexe:
 - a) Antiguitat
 - b) Plus de conservació i manteniment
 - c) Plus de transport
 - d) Complement de destí
 - e) Complement específic
 - f) Productivitat
 - g) Complement IT
 - h) Plus Perillositat
 - i) Complement per treballs de superior categoria

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 41

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

- j) Plus d'activitat.
- Complements provocats per subrogacions de personal o canvis d'adscripció de conveni col·lectiu que també resulten igualitaris perquè per disposició legal s'ha de respectar les condicions del personal subrogat o que compta amb condicions salarials consolidats, amb independència del seu sexe:
 - a) Compensació canvi conveni col·lectiu
 - b) Plus compensació
 - Complements voluntaris reconeguts lliurement per Nous Espais Torrent S.A.U. a algunes de les seues treballadores o treballadors i que, després de ser analitzats, tampoc presenten cap biaix de gènere, per aplicar-se de manera objectiva quan es compleixen els seus supòsits d'aplicació o estar precisament creats per a remeiar situacions de desigualtat.
 - a) Complement oficina Xaloc: Complement derivat del programa Xaloc, que beneficia al personal de l'empresa que el desenvolupa, i l'import de la qual queda assumit per la mateixa Generalitat de València, Conselleria d'Habitatge, que és qui ho quantifica, determinant qui l'ha de percebre i en quina quantia.
 - b) Plus de responsabilitat: Reconegut a qui fa tasques d'encarregada o encarregat. De caràcter no consolidable, només es percep quan es fan tals tasques de major responsabilitat.
 - c) Complement lloc de treball: Reconegut a una treballadora del cos tècnic que per quedar enquadrada en un conveni col·lectiu diferent a la resta de tècnics havia de ser compensada per a quedar retribuïda en equitat als seus companys.
 - d) Plus utilització moto pròpia: Reconegut a un membre del cos tècnic que utilitza el seu vehicle per a desplaçar-se durant la comesa de les seues funcions. Resultant que els altres dos tècnics: o bé utilitzen vehicle de l'empresa o no necessiten desplaçar-se durant l'acompliment del seu treball. Aquest plus també té caràcter no consolidable.

Complint amb el mandat de l'art. 28 3 de l'Estatut dels Treballadors per als **supòsits en què la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals de les persones treballadores d'un sexe siga superior a les de l'altre en almenys un vint-i-cinc per cent**, fet que sí que ocorre en el registre retributiu de Nous Espais Torrent S.A.U., resulta necessari analitzar cadascuna d'aqueixes desviacions, amb la finalitat de determinar si això respon a motius relacionats o no amb el sexe de les persones.

Els tres únics supòsits de desviació superior a un 25% detectats són:

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 42

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

1.- Bretxa de gènere en salari base per categoria professional i bretxa de gènere en complements salarials per categoria professional, exclusivament en les retribucions del cos tècnic:

El cos tècnic de Nous Espais Torrent S.A.U. es compon de tres persones treballadores que per la seua adscripció a àrees diferents de treball queden subjectes a convenis col·lectius diferents.

Així doncs, comptem amb el Cap de la Unitat de Rehabilitació i el Cap de l'Oficina Pública d'Habitatge que pertanyen a l'àrea regida pel Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos i la Coordinadora Cap del Servei de Jardineria que veu regida la seua relació laboral pel Conveni Estatal de Jardineria.

Si acudim, en el Registre Retributiu, en l'apartat de retribució total, es constata que no existeix desviació superior al 25% (en concret la desviació és d'un 8,42%).

La bretxa de gènere que es posa de manifest tant en la comparativa del Salari Base (en favor dels treballadors adscrits al conveni col·lectiu d'oficines i despatxos) i la bretxa resultant en complements salarials (en favor de la treballadora adscrita al Conveni Estatal de jardineria) és artificial i es deu exclusivament a la diferent composició i distribució dels seus conceptes retributius, efectuada segons l'àrea a la qual han quedat adscrits.

En termes generals el personal adscrit a l'àrea d'urbanisme, habitatge o sòl percep un únic concepte salarial que integra el Salari Base, mentre que el personal adscrit a jardineria percep a més del salari base, múltiples complements salarials que estableix el propi conveni col·lectiu.

La subcomissió per al diagnòstic ha pogut comprovar que, en el moment d'incorporar a l'actual Coordinadora Cap de Jardineria, es va acordar per part del Consell d'Administració de Nous Espais Torrent S.A.U. (acta de 20/06/2016) que la citada treballadora percebria, en aquell moment, el mateix salari anual que la resta del cos tècnic, fet que així ha vingut ocorrent si bé amb la distribució pròpia del conveni col·lectiu que se li aplica més un complement creat a aquest efecte precisament per a salvaguardar la igualtat (complemente lloc de treball). Per això es conclou que en còmput anual les percepcions són paritàries, a pesar que de la distribució de les mateixes (en salari base i complements salarials es produïska de forma diferent, per imperatiu dels convenis col·lectius d'aplicació).

Partint d'aqueix origen, en 2016, marcat per l'absoluta igualtat retributiva del cos tècnic, amb el pas del temps, i atés que cada àrea evoluciona en les seues retribucions a pas diferent (incorporant determinades percepcions pel mer pas del temps), és cert que s'ha produït un mínim desajust provocat pels diferents "tempos" dels convenis col·lectius d'aplicació i que en llaures a mantindre l'absoluta igualtat hauria de ser sotmés a estudi.

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 43

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

En conclusió, es pot afirmar que la diferència salarial detectada no es deu a una qüestió de sexe, sinó que es produeix exclusivament per la diferent distribució salarial del total anual a percebre segons el conveni col·lectiu d'aplicació i l'àrea de treball.

2.- Bretxa de gènere en Salari Base per grup de cotització i bretxa de gènere en complements salarials per grup de cotització, exclusivament en el grup de cotització 02.

De nou ens trobem amb una bretxa artificial i no real.

El grup de cotització 02 de Nous Espais Torrent S.A.U. està conformat per personal de diferent categoria i que pertany a bandes salarials diferents: el cos administratiu de primera (treballadores íntegrament) i dues dels tres membres del cos tècnic (un treballador i una treballadora); personal que a més pertany a diferents agrupacions de treball (de les establides amb la puntuació de llocs de treball anteriorment realitzada) i convenis col·lectius diferents. Tot això produeix una doble alteració.

En primer lloc, la coexistència dins del mateix grup de cotització de llocs de treball diferents amb remuneracions diferents.

En segon lloc, la coexistència dins del mateix grup de cotització de sistemes de retribució amb diferents convenis col·lectius, que distribueixen el salari anual de diferent forma, provocant una bretxa en salari base en favor dels homes i una bretxa en complements salarials en favor de les dones, que en còmput anual es compensen (ens remetem al mateix argument ja exposat en el punt un, resultant aquesta situació espill de l'anterior, per afectar les mateixes treballadores i treballadors: el cos tècnic).

Després de la seua anàlisi se conclou que la bretxa detectada no és deguda a una qüestió de sexe sinó a l'adscripció al grup de cotització 02 de diferents categories professionals, grups i convenis; havent-se d'estudiar la procedència d'incloure al personal que conforma la categoria de cos administratiu de primera en un grup de cotització diferent i més adequat, fet que aclariria definitivament la situació en extraure-ho del grup de cotització destinat a cos tècnic.

3.- Bretxa de gènere en Hores Extraordinàries:

Atés el Registre Retributiu, apartat corresponent a hores extraordinàries, resulta evident que hi ha una major retribució d'hores extraordinàries en favor dels homes.

Per a l'anàlisi d'aquest supòsit s'han seguit les següents pautes d'anàlisi i comprovació:

- En primer lloc, s'ha constatat que el valor de l'hora extraordinària és igualitari i no existeix biaix de gènere. La seua valoració està determinada, és de públic coneixement i s'entrega anualment una còpia de tal valoració al Comitè d'Empresa.

- En segon lloc, atés que les hores extraordinàries, en el si de l'empresa, o bé poden ser retribuïdes (aquestes serien les hores extraordinàries que reflecteix el registre retributiu) o bé poden ser compensades amb descans (aquestes hores extraordinàries resulten invisibles en el registre retributiu), es va accedir al total d'hores extraordinàries realitzades en 2021, per si les treballadores en la seua majoria optaren per la compensació amb descans. No obstant això, després de l'anàlisi realitzat, va resultar igualment un saldo molt favorable d'hores extraordinàries realitzades a favor dels empleats en detriment de les empleades.

En concret de 739,5 hores extraordinàries realitzades en 2021 (remunerades o compensades amb descans), 577 hores van ser realitzades per empleats i només 162,5 per empleades.

- Donat l'anterior, es va procedir a revisar el sistema d'oferiment i assignació d'hores extraordinàries per si incorreguera en alguna mena de discriminació, encara que fora encoberta o inconscient.
- Per a això, en primer lloc, cal distingir dos tipus d'hores extraordinàries que es realitzen en el si de Nous Espais Torrent S.A.U. Les que resulta possible preveure i les absolutament imprevisibles, tenint ambdues un element comú i que resulta essencial no ignorar: totes elles són de realització voluntària per part de les treballadores i treballadors.
Respecte a les que poden ser previstes, s'ha pogut comprovar que s'ofereixen en el servei de jardineria a la totalitat de treballadores i treballadors i en termes d'absoluta igualtat, mitjançant circulars que estan expressament redactades amb llenguatge inclusiu explícit.
Una vegada la treballadora o treballador comunica que desitja fer hores extraordinàries, s'estableixen grups que són cridats a realitzar-les per estricte ordre de crida, grups que van girant per ordre, per la qual cosa no existeix cap marge de discriminació en l'assignació i/o realització.
Respecte a les hores extraordinàries imprevisibles (normalment per fets fortuïts o de força major que requereixen la presència del personal de l'empresa) s'ofereixen igualment a la totalitat de la plantilla, i són les treballadores o treballadors els que van confirmant la seua disponibilitat per a realitzar-les. L'oferiment és conjunt (a la totalitat de la plantilla) i es van assignant per ordre de confirmació per part de les empleades o empleats de la seua disponibilitat per a realitzar-les per al fet concret. Tampoc existeix cap biaix per raó de sexe en la seua convocatòria o realització.
- Finalment, atés que és en els grups masculinitzats de l'empresa on sol realitzar-se el principal d'hores extraordinàries, va sorgir la hipòtesi de treball que possiblement el major nombre d'hores extraordinàries realitzades pels treballadors es devia al major nombre d'empleats (homes) enfront del d'empleades (dones), afirmació que sosté la següent anàlisi, on els percentatges s'aproximen de manera considerable:

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Edo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Núm. Emprats	%sobre el total de la plantilla del seu gènere			
	Dones	Homes	Dones	Homes
Personal que realitza las hores extraordinàries	9	24	53%	66%

- En qualsevol cas, s'ha comprovat que no existeix discriminació per raó de sexe en la retribució o en l'oferiment d'hores extraordinàries

Conseqüència de tot l'anterior es pot afirmar que no existeix, en el si de Nous Espais Torrent S.A.U. cap bretxa salarial per raó de sexe, no existint discriminacions retributives entre les dones i homes que conformen la seua plantilla.

4.4.- Altres factors desencadenants de la diferència retributiva:

A manera de resum, ja que els factors que podrien desencadenar una diferència retributiva han quedat prou detallats en l'informe diagnòstic, es conclou:

- Que no existeixen desigualtats ni en jornades ni horaris, ja que totes les treballadores i treballadors de Nous Espais Torrent S.A.U. disposen de la mateixa jornada anual i l'horari corresponent a la seua àrea de treball és comú per a la totalitat de la plantilla. S'exceptua els treballadors en situació de jubilació anticipada que van sol·licitar voluntàriament tal situació i la concreció horària que va sol·licitar, en el seu interès, un empleat.
- Respecte als salaris hi ha una clara equiparació entre els sous de les diferents categories, no existint bretxa salarial alguna produïda per raó de sexe.
- Donada la naturalesa jurídica de l'empresa que es configura com una empresa pública municipal, que ha de realitzar les seues contractacions atesos els criteris de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat, es conclou que no es pot derivar dels processos de contractació seguits cap anomalia embolca que desencadene una diferència retributiva.
- Totes les treballadores i treballadors de Nous Espais Torrent S.A.U. tenen accés en igualtat de condicions a les mesures de conciliació implantades en l'empresa, existint una paritat absoluta en el sistema de promoció professional i l'accés a la formació.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 46

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

5.- Pla d'actuació i cronograma:

Com a resultat del diagnòstic retributiu efectuat, i de l'anàlisi de les dades obtingudes, la Comissió Negociadora del present pla d'igualtat es marca una sèrie d'objectius i proposa les següents mesures que queden integrades en l'àrea corresponent a condicions de treball, auditoria salarial i retribucions del propi pla d'igualtat si bé, per a major claredat, i donada la transcendència de la present matèria, també s'exposen a continuació. El cronograma de la seua implantació queda integrat en el cronograma general del present pla d'igualtat per a major claredat.

Àrea de condicions de treball, auditoria salarial i retribucions	
Objectiu: Millorar la transparència en l'àmbit dels acords que afecten la plantilla.	
Mesura: Elaborar un arxiu únic, de fàcil accés i consulta, on es reculla la totalitat dels acords i resolucions internes, existents en el si de l'empresa, ja siguen de contingut econòmic o de contingut social (per millorar les condicions de conciliació de la vida familiar amb la laboral) que afecten la plantilla. Quedaran inclosos els pactes o resolucions col·lectives, les individuals, i aquelles que afecten algun àrea de treball específica o categoria professional.	
Termini d'execució: Sis mesos (ha de quedar realitzat al gener de 2023)	Persona encarregada: Directora d'Administració
Indicador de compliment: Existència de l'arxiu i el seu trasllat a la Comissió Negociadora	

Àrea de condicions de treball, auditoria salarial i retribucions	
Objectiu: Eliminar discrepàncies artificials en el registre retributiu per a la millora d'aquesta eina.	
Mesura: Estudiar l'enquadrament dels grups de cotització actuals de l'empresa, en particular revisar les categories professionals incloses en el grup de cotització 02, estudiar si és viable i correcte incloure al cos administratiu de 1ª en el grup de cotització 05, i al cos administratiu de 2ª en el grup de cotització 07.	
Termini d'execució: Sis mesos. S'aconsella fer els canvis, si procedeixen, amb data 01/01/2023 perquè aquest exercici, que es veurà sotmés a nova auditoria retributiva, pugui constatar la millora en la informació així plantejada.	Persona encarregada: Directora d'Administració que realitzarà l'encàrrec a l'assessoria laboral externa de l'empresa.
Indicador de compliment: Existència d'informe sobre aquest tema, aconsellant o no els canvis proposats i en el seu cas, la seua realització davant la Tresoreria General de la Seguretat Social.	

20.06.22

Torrent, a

Pàg. 47

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Àrea de condicions de treball, auditoria salarial i retribucions	
Objectiu: Millores en llenguatge inclusiu.	
Mesura: Redefinir el nom de les categories professionals que actualment empra l'empresa, utilitzant un llenguatge no sexista i inclusiu, simplificant denominacions, quan resulte possible.	
Termini d'execució: S'acorda per la Comissió Negociadora esperar a rebre la formació projectada en matèria d'igualtat per a procedir a la redenominació, que serà consensuada, per la qual cosa aquesta mesura s'implementarà en 2023.	Persona encarregada: Serà la subcomissió per al diagnòstic la que realitze la proposta i la Comissió negociadora qui l'aprove si escau.
Indicador de compliment: Redenominació efectiva tant en l'organigrama de l'empresa com en les nòmines dels empleats i documentació de general ús.	

Àrea de condicions de treball, auditoria salarial i retribucions	
Objectiu: Revisió de les remuneracions, en còmput anual, del cos tècnic.	
Mesura: Revisar el sistema de remuneració de la Coordinadora Cap del Servei de Jardineria que, si bé va començar la seua relació laboral en termes d'absoluta igualtat retributiva respecte a la resta del cos tècnic, en l'actualitat, pel diferent esdevenir dels convenis col·lectius d'aplicació al cos tècnic, percep una quantitat mínima inferior als seus companys.	
Termini d'execució: Tres mesos	Persona encarregada: Directora d'Administració sol·licitarà informe sobre aquest tema i s'eleva a President/a del Consell d'Administració per a la seua decisió.
Indicador de compliment: Recepció de l'acord del Consell d'Administració de l'empresa en el sentit que aquest determine.	

6.- Persones responsables:

La Comissió Negociadora ha acordat que es mantinga activa la Subcomissió per al Diagnòstic, tal com va quedar configurada en l'acta constitucional del present pla d'igualtat, encarregant-li expressament a la mateixa que, arribat el primer trimestre de 2024, realitze de nou la fase del diagnòstic de l'auditoria retributiva que s'ha acordat realitzar en tal exercici respecte a les percepcions salarials corresponents a 2023. La subcomissió per al diagnòstic ha acceptat tal mandat i en el seu moment elevarà el seu diagnòstic a la Comissió Negociadora.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo: EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

6.- Objectius i mesures

L'objectiu final, i per això principal, del primer pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U és aconseguir, i assegurar, la plena igualtat entre dones i homes, en tota la seua estructura i en totes les seues àrees de la seua actuació, de manera transversal, corregint els desequilibris existents i prevenint possibles futurs desequilibris.

A resultes del diagnòstic realitzat, la Comissió Negociadora, en ple, ha acordat articular una sèrie d'accions per a la consecució dels següents **objectius generals que són considerats les línies mestres** del pla d'igualtat de Nous Espais Torrent S.A.U i que defineixen els àmbits genèrics sobre els quals resultarà necessari actuar:

- Promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de la plantilla de Nous Espais Torrent S.A.U, eliminant qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i això en qualsevol àrea de l'empresa.
- Integar de manera transversal, en la cultura de l'empresa, la perspectiva de gènere.
- Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat a les persones que treballen en Nous Espais Torrent S.A.U.
- Fomentar la participació de tota la plantilla en la implantació de les mesures que es recullen en el present pla d'igualtat.
- Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Promoure accions de comunicació inclusiva.
- Assegurar avaluacions, pautades en el temps, per a comprovar la consecució dels objectius marcats.

Estos objectius generals, a aconseguir i assegurar com a fi essencial del present pla d'igualtat, han d'emportar-se a la pràctica mitjançant la identificació, desenvolupament i compliment d'una sèrie d'objectius **concrets** que han resultat així mateix pactats en el si de la Comissió Negociadora.

Aquests objectius concrets, per a major claredat i tal com estableix la norma, han quedat articulats en huit **àrees d'actuació** diferenciades, àrees on queden definits, es detalla les accions concretes (mesures) per a aconseguir-los, indicant-se addicionalment: a qui van dirigits, el calendari per a la seua implantació, les persones responsables de facilitar o realitzar la seua consecució i desenvolupament, els mitjans i recursos assignats per a la seua posada en marxa, i l'indicador de seguiment i avaluació.

Les àrees d'actuació, al costat dels objectius concrets, que es veuran posteriorment desenvolupats són:

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Àrea 1. Integració de la igualtat de manera transversal en l'empresa **SECRETARIA DEL CONSELL**

- Difusió del present pla d'igualtat a tot l'equip humà de Nous Espais Torrent S.A.U.
- Disseny d'una enquesta, dirigida al personal de Nous Espais Torrent S.A.U (una vegada s'haja rebut la formació en igualtat) que permeta identificar i atendre les inquietuds en matèria d'igualtat de la plantilla.
- Incloure en la pàgina web de l'empresa el seu compromís amb la igualtat.

Àrea 2. Processos de selecció i contractació.

- Adopció de mesures en els processos de contractació emprats, redissenyant-los o adaptant-los, amb la finalitat de pal·liar la masculinització detectada en determinades àrees de l'empresa.

Àrea 3. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Elaboració d'un registre desagregat per sexe, on quede registrat la totalitat de permisos sol·licitats i concedits o no, de caràcter retribuït i no retribuït; així com d'absències justificades o no.

Àrea 4. Formació contínua.

- Desenvolupar accions formatives per a la totalitat de la plantilla, tenint en compte la perspectiva de gènere i formar en igualtat entre dones i homes.
- Desenvolupar un pla formatiu anual.

Àrea 5. Condicions de treball, Auditoria salarial. Retribució.

- Dotar de màxima transparència al sistema retributiu mitjançant la creació d'un registre on es recullen la totalitat de pactes existents entre empresa/plantilla, de contingut econòmic o social.
- Simplificar les denominacions de les categories professionals i adaptar-les a un llenguatge inclusiu
- Millores tècniques a implantar en pròxims Registres Retributius (estudi de reassignació de grups de cotització diferents a les diferents categories professionals).

20.06.22
Torrent, a

22/06/22

En EL/LA SECRETARIA DEL CONSELL

- Estudi d'igualtat salarial en el cos tècnic, adscrit a dos convenis col·lectius que evolucionen (econòmicament) amb diferents temps.
- Realització d'una nova auditoria salarial en 2024 (respecte a l'exercici 2023).

Àrea 6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Formació específica en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les persones nomenades com a responsables d'atendre aquests supòsits.
- Difusió a tota la plantilla, de manera individualitzada, del protocol d'actuació.
- Creació d'un apartat concret en el portal de l'empleat/on quede, a la disposició de tota la plantilla, el model implantat de denúncia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i on pugui a més realitzar-se la presentació de la referida denúncia, procés que ha d'assegurar la total salvaguarda de la confidencialitat, així com la recepció exclusiva per part de les persones encarregades de la tramitació d'aquests expedients.

Àrea 7. Comunicació. Llenguatge no sexista i inclusiu.

- Revisió de la pàgina web de l'empresa per a adaptar-la a un llenguatge inclusiu
- Canviar de nom el sistema de comunicacions utilitzat per l'empresa/plantilla ("Portal de l'empleat"), utilitzant una denominació inclusiva i assegurar el llenguatge inclusiu en tot el sistema.

Àrea 8. Salut Laboral

- Realització d'un estudi psicosocial en el marc del Pla de Prevenció de Riscos Laborals on es tinga en compte la perspectiva de gènere.
- Tindre en compte la diferent fisonomia de dones i homes en l'adquisició de roba de treball.

ÀREA 1. INTEGRACIÓ DE LA IGUALTAT DE MANERA TRANSVERSAL EN L'EMPRESA

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARI	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Difondre l'existència i contingut del present pla d'igualtat entre tot l'equip humà de Nous Espais Torrent, S.A.U.	1.1	Enviament individualitzat, a través del portal de l'empleat, d'un exemplar de pla d'igualtat a totes les treballadores i treballadors.	Persona encarregada: Directora d'Administració. Destinatari: Totalitat de la plantilla	Hores de treball en administració (assumides per l'empresa)	Verificació de l'enviament realitzat	Un mes des de la inscripció del Pla d'igualtat en el registre autonòmic.
Una vegada formada la plantilla en matèria d'igualtat, dissenyar una enquesta que permeti identificar les necessitats i inquietuds de la plantilla en matèria d'igualtat, i que aporte informació a tindre en compte en pròximes actuacions.	1.2	Disseny d'una enquesta on s'aborde qüestions que permeten enriquir pròxims diagnòstics i millorar les àrees de treball.	Persona encarregada: Comissió Negociadora per a l'aprovació de la proposta d'enquesta que elabore l'empresa Destinatari: Totalitat de la plantilla	Hores de treball en administració (assumides per l'empresa)	Verificació de l'enviament realitzat	Durant el primer trimestre de 2024.
Incloure en la pàgina web de l'empresa el seu compromís amb la igualtat	1.3	Donar difusió a través de la pàgina web del compromís de l'empresa en matèria d'igualtat.	Persona encarregada: (unitat administrativa serveis generals). Destinatari: La societat en el seu conjunt.	Hores de treball en administració (assumides per l'empresa)	Verificació de la inserció del contingut en la pàgina web.	Cinc mesos des de la inscripció del Pla d'igualtat en el registre autonòmic.

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22
22/06/22

Torrent, a

Fdo: EL SECRETARI/A DEL CONSELL

Objectius i Mesures (Annex)

ÀREA 2. PROCESSOS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARI	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Atesa la masculinització detectada principalment en dues àrees de treball de l'empresa (jardineria i manteniment de col·legis públics), a pesar que l'empresa, pel seu caràcter públic municipal, realitza les contractacions atesos els principis de mèrit, capacitat, publicitat, concurrència i imparcialitat, i seguint les recomanacions (rebudes dels auditors de la intervenció municipal) per a l'elaboració d'unes normes de selecció i contractació del personal renovades i actualitzades, iniciar un procés d'estudi i desenvolupament en tal sentit, analitzant de manera expressa si resulta possible la implementació d'actuacions de discriminació positiva en les noves normes de contractació.	2.1	Estudi del canvi de sistema. Sol·licitud d'informes sobre aquest tema. Elevació de les conclusions al President/a del Consell d'Administració.	Persona encarregada: La Directora d'Administració serà l'encarregada d'impulsar l'estudi, comptant amb el suport de quants informes requerisca, per ser matèria reservada al Consell d'Administració	Costos de les hores de treball de la Directora d'Administració i dels informes rebuts, que seran assumits per l'empresa.	Existència d'unes noves normes de selecció i contractació de personal, renovades i actualitzades, o en el seu cas, revisió de les actuals.	Durant tota la vigència del present pla d'igualtat (fins a juny 2026)

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fno. E/EA SECRETARIA DEL CONSELL

Objectius i Mesures (Annex)

ÀREA 3. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Elaboració d'un registre, desagregat per sexe, on queden recollits la totalitat de permisos sol·licitats i concedits (o no), ja siguin de caràcter retribuït o no retribuït, així com absències justificades i no justificades, per a obtenir informació amb la qual treballar en pròxims diagnòstics.	3.1	Assignació de la tasca de dissenyar el registre i mantindre'l actualitzat a la unitat administrativa de serveis generals i a la unitat administrativa de manteniment de jardineria (cadascuna en la seua àrea d'actuació)	Persona encarregada: Unitats administratives (serveis generals i jardineria). Destinatari: La Comissió Negociadora.	Hores de treball en les unitats administratives (assumides per l'empresa)	Existència del registre	Començament al gener de 2023. Mesura a aplicar en tots els exercicis subsegüents.
Elaboració d'un registre, desagregat per sexe, on queden documentades les conciliacions horàries sol·licitades i la seua acceptació (o no).	3.2	Assignació de la tasca de dissenyar el registre i mantindre'l actualitzat a la unitat administrativa de serveis generals.	Persona encarregada: Unitat administrativa serveis generals. Destinatari: La Comissió Negociadora	Hores de treball en la unitat administrativa (assumides per l'empresa)	Verificació de l'existència del registre.	Començament al gener de 2023. Mesura a aplicar en tots els exercicis subsegüents.

DILIGENCIA.- Assumpta tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22
22/06/22
Torrent, a
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

Objectius i Mesures (Annex)

ÀREA 4. FORMACIÓ CONTÍNUA

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Desenvolupar un pla de formació anual.	4.1	El Comitè d'empresa realitzarà anualment una proposta per a abordar actuacions formatives de les treballadores i treballadors durant l'exercici, proposta que haurà de ser posteriorment negociada amb l'empresa fins al seu disseny definitiu, acceptació i publicitat.	Persona encarregada: Comitè d'Empresa i els titulars dels serveis implicats. Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Hores de treball sindical, d'una banda, del Comitè d'Empresa per a l'elaboració de la proposta i la seua negociació, i hores de treball de les persones responsables dels serveis (assumides per l'empresa)	Comunicació a la plantilla del pla de formació dissenyat i acordat	Durant el primer trimestre de cada exercici.
Desenvolupar accions formatives específiques, per a la totalitat de la plantilla, en matèria d'igualtat entre dones i homes.	4.2	Començar la formació de la plantilla en matèria d'igualtat, mitjançant la concertació de cursos específics.	Persona encarregada: Directora d'Administració. Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Costos dels cursos (que es tractarà si guen finançats per la Fundació Tripartida, en el seu cas, i si això no fora possible seran assumits per l'empresa)	Verificar l'efectiva realització dels cursos	Exercici 2023

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20-06-22

Torrent, a
22/06/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

ÀREA 5. CONDICIONS DE TREBALL. AUDITORIA SALARIAL. RETRIBUCIÓ

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Millorar la transparència en l'àmbit dels acords que afecten la plantilla	5.1	Elaborar un arxiu únic, de fàcil accés i consulta, on es reculli la totalitat dels acords i resolucions internes, existents en el si de l'empresa, ja siguin de contingut econòmic o de contingut social (per millorar les condicions de conciliació de la vida familiar amb la laboral) que afecten la plantilla. Quedaran inclosos els pactes o resolucions col·lectives, les individuals, i aquelles que afecten algun àrea de treball específica o categoria professional.	Persona encarregada: Directora d'Administració. Destinatari: Comissió Negociadora.	Hores de treball de la Directora d'Administració (assumides per l'empresa)	Verificar l'existència del registre mitjançant el seu trasllat a la Comissió Negociadora del present pla d'igualtat.	Gener 2023.

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidei reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

<p>Eliminar discrepàncies artificials en el registre retributiu per a la millora d'aquesta eina.</p>	<p>5.2</p>	<p>Estudiar l'enquadrament dels grups de cotització actuals de l'empresa, en particular revisar les categories professionals incloses en el grup de cotització 02, estudiar si és viable i correcte incloure al cos administratiu de 1a en el grup de cotització 05, i al cos administratiu de 2a en el grup de cotització 07.</p>	<p>Persona encarregada: Directora d'Administració qui donarà trasllat de la petició a l'assessoria laboral externa. Destinatari: Comissió Negociadora</p>	<p>Hores de treball de la Directora d'Administració (assumides per l'empresa) Honoraris assessoria externa (assumits per l'empresa)</p>	<p>Existència d'informe sobre aquest tema, aconsellant o no els canvis proposats i en el seu cas, la seua realització davant la Tresoreria General de la Seguretat Social.</p>	<p>Data límit 01/01/2023</p>
<p>Millores en el llenguatge inclusiu</p>	<p>5.3</p>	<p>Redefinir el nom de les categories professionals que actualment emprava l'empresa, utilitzant un llenguatge no sexista i inclusiu, simplificant denominacions, quan resulte possible.</p>	<p>Persona encarregada: La Directora d'Administració serà l'encarregada d'impulsar l'estudi, comptant amb el suport de quants informes requerisca, per ser matèria reservada al Consell d'Administració Destinatari: President/a del Consell d'Administració.</p>	<p>Costos de les hores de treball de la Directora d'Administració i dels informes rebuts, que seran assumits per l'empresa.</p>	<p>Verificació mitjançant la comprovació dels canvis introduïts tant l'organigrama de l'empresa, com en la documentació laboral.</p>	<p>Al llarg de 2023.</p>

Objectius i Mesures (Annex)

<p>Revisió de les remuneracions en còmput anual, del cos tècnic</p>	<p>5.4</p>	<p>Revisar el sistema de remuneració de la Coordinadora Cap del Servei de Jardineria que, si bé va començar la seua relació laboral en termes d'absoluta igualtat retributiva respecte a la resta del cos tècnic, en l'actualitat, pel diferent esdevenir dels convenis col·lectius d'aplicació al cos tècnic, percep una quantitat mínima inferior als seus companys.</p>	<p>Persona encarregada: Directora d'Administració que elevarà un informe al President/a de la societat, per ser matèria reservada al Consell d'Administració</p> <p>Destinatari: la treballadora afectada, el President/a del Consell d'Administració de l'empresa i la pròpia Comissió Negociadora</p>	<p>Hores de treball de la Directora d'Administració (assumides per l'empresa)</p>	<p>Existència d'un informe sobre aquest tema que haurà de ser elevat al President/a del Consell d'Administració.</p> <p>Recepció de l'acord que s'adopte, si escau, en el del propi Consell d'Administració, en el sentit que aquest determine, i execució d'aquest.</p>	<p>Octubre 2022</p>
<p>Realització de nova auditoria salarial</p>	<p>5.5</p>	<p>Realitzar una nova auditoria salarial per a comprovar l'efectivitat de les mesures adoptades i la correcció de les dades obtingudes.</p>	<p>Persona encarregada: Subcomissió per al diagnòstic</p> <p>Destinatari: la pròpia Comissió Negociadora</p>	<p>Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa</p>	<p>Existència d'una nova auditoria salarial (sobre exercici 2023) que s'annexarà al present pla d'igualtat.</p>	<p>Primer trimestre de 2024</p>

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

Torrent, a 22/06/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

ÀREA 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Impartir formació específica en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les dues treballadores nomenades per a atendre aquest tipus d'expedients.	6.1	Contractació dels cursos específics i impartició.	Persona encarregada: Directora d'administració. Destinatari: Les dues treballadores nomenades (i que han acceptat el nomenament) per a conformar la comissió instructora d'aquests expedients).	Costos dels cursos, que es tractarà segun finançats per la Fundació Tripartida i si això no fora possible seran assumits per l'empresa	Verificar la formació impartida de manera efectiva.	Exercici 2022.
Difusió a tota la plantilla, de manera individualitzada, del protocol d'actuació en supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe	6.2	Realitzar una comunicació a través del portal de l'empleat	Persona encarregada: Directora d'administració. Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa	Verificar l'enviament efectiu	Setembre 2022

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. ELLA SECRETÀRIA DEL CONSELL

ÀREA 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Publicació en el Tauler d'anuncis del Portal de l'Empleat/on quede, a la disposició de tota la plantilla, el model aprovat de denúncia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	6.3	Elaboració del citat model denuncia d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Persona encarregada: Unitat administrativa serveis generals Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa	Verificar l'existència del model de denúncia en el propi portal de l'empleat.	Exercici 2022.
Creació d'un compte de correu electrònic segur i confidencial on puguem dirigir-se les denúncies en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, a la qual tindran accés únicament les persones que conformen la comissió instructora.	6.4	Creació d'un compte de correu específic per a la presentació de denúncies les úniques destinataris de les quals resulten les dues treballadores que conformen la comissió instructora.	Persona encarregada: Unitat administrativa serveis generals Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa	Verificar l'efectiva existència i confidencialitat del compte de correu electrònic creat.	Exercici 2022

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETARI/A DEL CONSELL

Objectius i Mesures (Annex)

ÀREA 7. COMUNICACIÓ. LLENGUATGE NO SEXISTA I INCLUSIU

OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Revisió de la pàgina web de l'empresa per a adaptar-la a un llenguatge inclusiu.	7.1	Revisió del contingut de la web.	Persona encarregada: Unitat administrativa serveis generals Destinatari: La totalitat de la societat.	Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa	Verificar els canvis efectuats en la pàgina web.	Exercici 2022.
Canviar de nom l'actual sistema de comunicacions utilitzat per l'empresa (Portal de l'empleat), utilitzant una denominació inclusiva, així com assegurar un llenguatge inclusiu en tot el sistema de comunicacions.	7.2	Redenominació del nom de l'eina "Portal de l'empleat" utilitzant llenguatge inclusiu.	Persona encarregada: Unitat administrativa serveis generals Destinatari: La totalitat de la plantilla	Hores de treball dels implicats, assumides per l'empresa	Verificar els canvis efectius en el sistema de comunicacions	Exercici 2022

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A.. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

ÀREA 8. SALUT LABORAL						
OBJECTIU ESPECÍFIC	Núm	ACCIÓ/MESURADA	PERSONA ENCARREGADA I DESTINATARIS	RECURSOS	INDICADOR DE COMPLIMENT	TEMPORALITZACIÓ
Realització d'un estudi psicosocial en el marc del Pla de Prevenció de Riscos Laborals on es tinga en compte la perspectiva de gènere	8.1	Sol·licitud al servei de prevenció alié	Persona encarregada: Servei de Prevenció alié després de sol·licitud del Comitè de Seguretat i Salut. Destinatari: La totalitat de la plantilla.	Costos dels treballs del Servei de Prevenció Alié que seran assumits per l'empresa.	Lliurament de l'informe	Primer trimestre de 2023
Tindre en compte la diferent fisonomia de dones i homes en l'adquisició de roba laboral	8.2	En el moment d'adquirir roba laboral, tindre en compte la diferent fisonomia de dones i homes i adquirir la roba laboral ateses les necessitats pròpies de cada sexe.	Persona encarregada: Comitè de Seguretat i Salut Destinatari: La totalitat de la plantilla	Costos de la roba laboral assumits per l'empresa	Verificar les adquisicions	Exercici 2022

7.- Cronograma

PLANIFICACIÓN TEMPORAL		2022			2023			2024			2025			2026	
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
ÀREES D'INTERVENCIÓ	ACCIONS O MESURES														
	Mesura 1.1														
	Mesura 1.2														
	Mesura 1.3														
	Mesura 2.1														
Àrea 1.- Integració de la igualtat de manera transversal en l'empresa															
Àrea 2.- Processos de selecció i contractació															
Àrea 3.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal familiar i laboral															
Àrea 4.- Formació contínua															
Àrea 5.- Condicions de treball, auditoria salarial, retribució.															

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligencia resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22
Torrent, a
22/06/22
do. EULA SECRETARIA DEL CONSELL

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20-06-22
 22/06/22
 Torrent, a
 Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

PLANIFICACIÓ TEMPORAL		2022				2023				2024				2025		2026	
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
ÀREES D'INTERVENCIÓ	ACCIONS O MESURES																
Àrea 6.- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Mesura 6.1																
	Mesura 6.2																
	Mesura 6.3																
	Mesura 6.4																
Àrea 7.- Comunicació i llenguatge no sexista i inclusiu	Mesura 7.1																
	Mesura 7.2																
Àrea 8.- Salut Laboral	Mesura 8.1																
	Mesura 8.2																

20.06.22

Pág. 64

Torrent, a

22/06/22

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL

8.- Comissió de seguiment

Tal com es va exposar amb anterioritat, un dels objectius generals que es marca Nous Espais Torrent S.A.U en el seu pla d'igualtat consisteix a **assegurar les avaluacions (pautades en el temps pel propi pla) amb la finalitat d'assegurar la consecució dels objectius marcats o resoldre els problemes que hagen pogut sorgir retardant el seu compliment.**

De res serveix elaborar un pla d'igualtat si no es va a realitzar un seguiment d'aquest. Ha quedat clara la voluntat de Nous Espais Torrent S.A.U de no buscar un compliment de la norma merament formal, declarant el seu compromís absolut amb la igualtat entre dones i homes, fomentant la realització de totes aquelles accions que resulten necessàries per a aconseguir la plena igualtat entre les seues treballadores i treballadors.

Per a això, la totalitat de la Comissió Negociadora, en la seua integritat, de manera natural es converteix en l'òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla d'igualtat.

Atés que cada objectiu concret i mesura coadjuvant a adoptar ha sigut encomanat de manera detallada als seus responsables respectius, tal com ha quedat establert en el punt 6 del present pla d'igual (Objectius i Mesures. Annex), la Comissió Negociadora es reunirà tots els mesos de gener mentre el present pla d'igualtat romanga vigent (gener 2023, gener 2024, gener 2025, gener 2026) a aquest efecte de comprovar la realització efectiva de les mesures proposades i el compliment dels objectius.

D'igual forma, rebrà l'informe diagnòstic retributiu realitzat per la Subcomissió per al Diagnòstic, elaborat durant el primer trimestre de 2024, a l'efecte d'aprovar la nova auditoria salarial que ha d'efectuar-se respecte a l'exercici 2023.

La Comissió Negociadora continuarà regint-se segons les pautes establides en la seua acta constitucional.

20.06.22

Torrent, a

22/06/22

Pàg. 65

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

9.- Procediment de modificació

Les mesures adoptades, fins i tot els objectius fixats, en el present pla d'igualtat podran revisar-se per la Comissió Negociadora en qualsevol moment al llarg de la seua vigència, a instància pròpia, i això amb la finalitat d'afegir, millorar, corregir, matisar, reorientar o fins i tot eliminar alguna mesura, en funció dels efectes que vaja apreciant-se en relació amb la consecució dels seus objectius.

A més de l'anterior, el present pla d'igualtat es revisarà en els següents casos:

- 1.- Per canvi en la normativa d'aplicació.
- 2.- En el cas de rebre resolució judicial que determine l'existència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe o determine la revisió del pla d'igualtat.
- 3.- Quan es pose de manifest la seua inadequació o insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball.
- 4.- Davant qualsevol canvi substancial en la configuració de l'empresa o la seua plantilla, els mètodes de treball, organització, sistemes retributius o qualsevol altre aspecte essencial en la configuració de la relació laboral entre empresa i les seues treballadores i treballadors, a excepció feta dels canvis efectuats precisament en execució del present pla d'igualtat, que simplement seran revisats per la Comissió Negociadora a aquest efecte de contractar la seua efectiva realització.

Totes aquestes modificacions es realitzaran en el si de la Comissió Negociadora, que continuarà regint-se per les normes d'actuació pactades en la seua acta de constitució.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Torrent, a 22/08/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/IA DEL CONSELL

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA DE NOUS ESPAIS TORRENT S.A.U

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE NOUS ESPAIS TORRENT S.A.U EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

- 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. El procedimiento de actuación

- 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
- 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
- 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
- 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
- 2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1 COMPROMISO DE NOUS ESPAIS TORRENT S.A.U EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Nous Espais Torrent S.A.U manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Nous Espais Torrent S.A.U quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Nous Espais Torrent S.A.U asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Nous Espais Torrent S.A.U.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligencia resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a 22/06/22

LA SECRETARIA DEL CONSELL

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Nous Espais Torrent S.A.U al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Torrent a 14 de junio de 2022.

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Nous Espais Torrent S.A.U implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Nous Espais Torrent S.A.U formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Nous Espais Torrent S.A.U.

Nous Espais Torrent S.A.U al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Nous Espais Torrent S.A.U no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Nous Espais Torrent S.A.U, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Nous Espais Torrent S.A.U sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

20-06-22

Torrent, 8

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

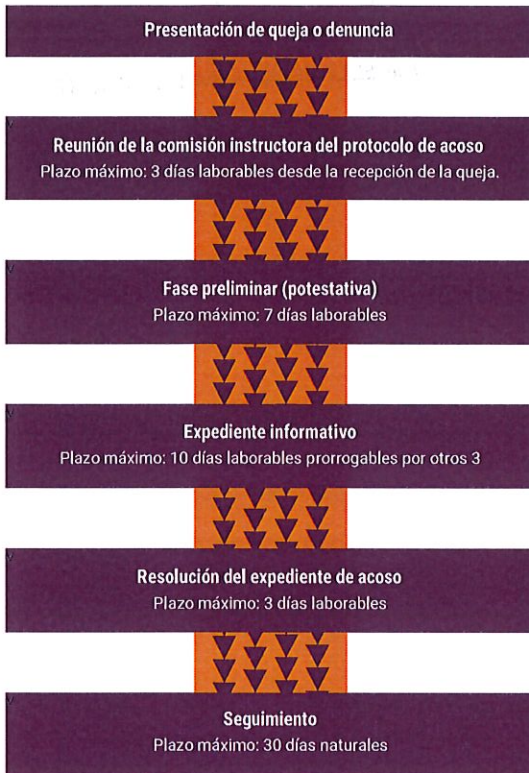
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

20.06.22
Torrent, a
22/06/22
Fdo. EL/LA SECRETÀRIA/A DEL CONSELL



2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por dos personas:

Dña. María del Fresno Corralo

Dña. Soledad Expósito Faubel

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Nous Espais Torrent S.A.U Dña. María del Fresno Corralo será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Nous Espais Torrent S.A.U deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligencia ha de ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data.

20.06.22

Torrent, a

Fdo. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Nous Espais Torrent S.A.U. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Nous Espais Torrent S.A.U. habilitará una cuenta de correo electrónico, de común conocimiento, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Nous Espais Torrent S.A.U. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Nous Espais Torrent S.A.U. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los indicios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Nous Espais Torrent S.A.U a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Nous Espais Torrent S.A.U una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Nous Espais Torrent S.A.U procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Nous Espais Torrent S.A.U mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Nous Espais Torrent S.A.U adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido durante un periodo de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha que el plan de igualdad de Nous Espais Torrent S.A.U, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

DILIGENCIA.- Assumpte tractat en Consell d'Administració de NOUS ESPAIS TORRENT, S.A. El document que es diligència resulta ser fidel reproducció del seu original, presentat i repartit en la sessió de data. Pag. 1/9

20-06-22
Torrent, a
22/06/22
Fdd. EL/LA SECRETÀRIA DEL CONSELL

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Nous Espais Torrent S.A.U.