



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, S.L.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	1
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	3
3. ORGANIGRAMA	5
4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS	9
7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO	14
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	22
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN	26
9.1 Ámbito Personal	26
9.2 Ámbito Territorial.....	26
9.3 Ámbito Temporal	26
10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	27
10.1 Objetivos Generales	27
10.2 Objetivos específicos	27
11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN	31
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES	51
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	55
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	61
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	63
16. PLAN DE MEJORA	65
17. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	66
18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	67

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, S.L.** ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si SERINGLOBAL INTEGRACIÓN respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.

2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico elaborado en 2023 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2022, desde SERINGLOBAL INTEGRACIÓN hemos sido conscientes empíricamente de la situación que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento, será la responsable de velar por que las actuaciones se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino que es también la Dirección de la empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN se muestra en el presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora quienes aceptan las responsabilidades descritas en el acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SERINGLOBAL INTEGRACION S.L.					
NIF	B86551413					
Domicilio social	Avda. del Llano Castellano, 13, 2º planta, C.P. 28034, Madrid.					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2012					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Francisco José de la Vega Rubio					
Cargo	Administrador Solidario					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Jesús Rodríguez Guerras					
Cargo	Administrador Solidario					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios integrales a edificios e instalaciones					
CNAE	8110					
Descripción de la actividad	Servicios integrales a edificios e instalaciones, conserjería, limpieza y mantenimiento.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid, Valladolid, Sevilla.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	38	Total	69
Centros de trabajo	3 (Madrid, Valladolid y Sevilla)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

Centros de trabajo

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Fecha apertura	Convenio	Actividad	¿Dispone de RLPT?
MADRID	MADRID	MADRID	29	30	1/12/12	XV CONVENIO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	SERVICIOS AUXILIARES, LIMPIEZA Y CONSERJERIA	SÍ (1H – CCOO)
VALLADOLID	VALLADOLID	VALLADOLID	7	0	1/6/21		SERVICIOS AUXILIARES	NO
SEVILLA	SEVILLA	SEVILLA	2	1	7/6/21		LIMPIEZA	NO

Convenios de aplicación

- 99000985011981 - XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Descripción corporativa

SERINGLOBAL compañía especializada en la gestión de servicios auxiliares y la integración de personas, con más de 5 años de experiencia.

Aportamos soluciones a nuestros clientes en servicios que no constituyan su actividad principal, sumando valor añadido.

La clave de nuestro éxito radica en la implicación en cada proyecto, el conocimiento de las necesidades de nuestros clientes, la selección, formación y supervisión de nuestro equipo humano.

En nuestro Centro Especial de Empleo trabajamos para promover la integración sociolaboral de personas con discapacidad, junto a empresas privadas y organismos públicos que también se muestran comprometidos con la igualdad de oportunidades, pudiendo cumplir la LGD.

Los valores que nos definen son:

Eficaces. El éxito de nuestro trabajo se fundamenta en un cuidado proceso de selección, formación y seguimiento.

Comprometidos. Ponemos a su disposición trabajadores en constante formación y altamente cualificados para el desarrollo de su trabajo.

Flexibles. Nos adaptamos a las necesidades de nuestros clientes en cuanto a servicios y flexibilidad horaria.





Responsables. Nuestro capital más importante lo forman las personas, nuestros trabajadores y clientes, su plena conformidad y satisfacción.

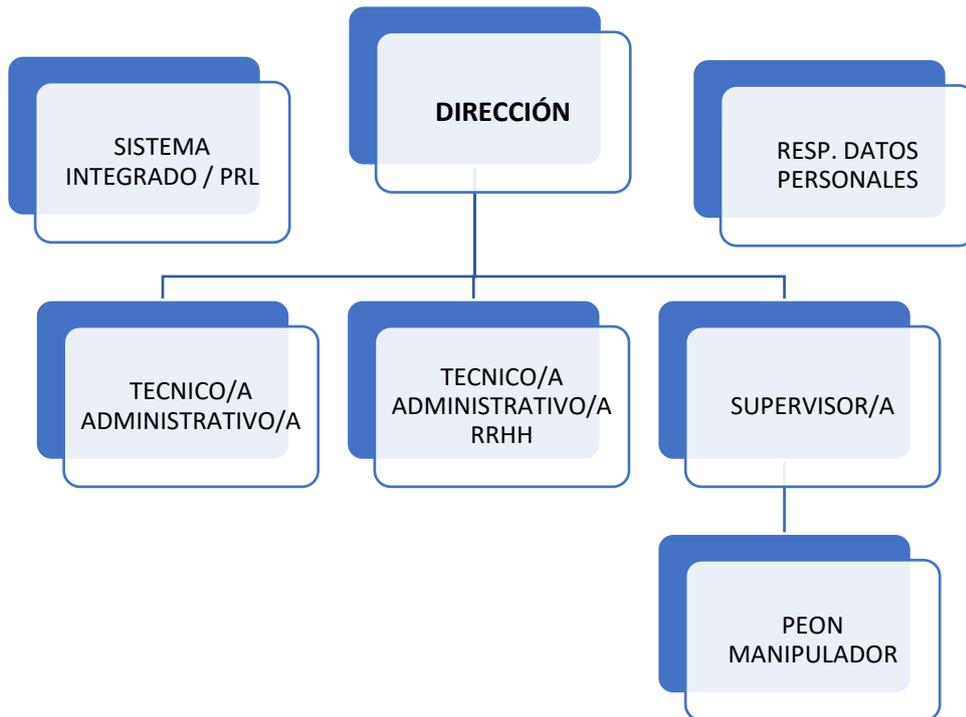


Integración. Estamos comprometidos con una sociedad más justa para facilitar el acceso al mercado laboral.



Eficientes. Externalizando servicios auxiliares, conseguirá aumentar la eficiencia y productividad de los mismos.

3. ORGANIGRAMA



4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa SERINGLOBAL INTEGRACIÓN SL, N.I.F.B86551413 y domicilio social AVENIDA DEL LLANO CASTELLANO 13 PLANTA 2º, 28034 MADRID, CNAE 8110, Convenio Colectivo aplicable XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN SL para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 3 centro/s de trabajo, sito/s en MADRID con 64 personas trabajadoras y si cuenta con representación sindical en el centro de San Sebastián de los Reyes, SEVILLA con 3 personas trabajadoras y no cuenta con representación sindical y VALLADOLID con 6 personas trabajadoras y no cuenta con representación sindical.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones AVENIDA DEL LLANO CASTELLANO 13 PLANTA 2º, 28034 MADRID y como persona de contacto a FRANCISCO DE LA VEGA, 911108105.

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Francisco de la Vega Rubio representante legal de la empresa a efectos de negociación

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por dos personas por la parte empresarial: Gerencia y RRHH y por la parte social, una comisión mixta compuesta por una persona perteneciente a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa del sindicato CCOO y por otra persona en representación de las personas sin representación perteneciente a CCOO.

Durante la negociación la persona de la representación legal de la empresa comunicó que se jubilaba por lo que dejaba de formar parte de la comisión. Se contactó con la siguiente persona que según las actas electorales debía de sustituirle y comunicó su rechazo a participar en la comisión negociadora.

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva.

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 27 de junio de 2023 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).
- **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. (LOIEMH, Art. 7)
- **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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **Comisión Negociadora:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.
- **Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).
- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

- **División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, ART. 3) .
- **Igualdad legal:** La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los

factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- **Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre

- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.
- **Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para poner en práctica este primer Plan de Igualdad, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN se han analizado desde la perspectiva de género las características de la empresa y de la plantilla desagregada por sexo. También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios de opinión voluntarios y anónimos.

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico se corresponden con la situación de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN durante el año 2022 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el cuarto trimestre de 2023.

Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j. Comunicación. Lenguaje inclusivo
- k. Salud laboral desde la perspectiva de género
- l. Violencia de género

Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para SERINGLOBAL INTEGRACIÓN:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Plantilla compuesta por 69 personas (38 hombres y 31 mujeres). Empresa que cuenta con una composición dentro de los márgenes de equidad con tendencia a la masculinización, según lo que estipula la Ley Orgánica 3/2007 (55% hombres y 45% mujeres).

- De los centros de trabajo sobre los cuales se han hecho el análisis no hay ningún centro en el que exista igualdad y sólo en un centro existe equidad con tendencia a la feminización. Nos encontramos a un centro que está feminizado y los otros tres centros están masculinizados, estando dos de ellos solo ocupados por hombres.
- De los 3 puestos que hay en la empresa en el periodo de análisis, no existe paridad numérica entre sexos en ninguno de los puestos habiendo un puesto dentro de los márgenes de equidad con tendencia a la masculinización. Dentro de los puestos masculinizados nos encontramos al de Supervisor/a, el cual solo está ocupado por el sexo masculino. En cuanto a los puestos feminizados, sólo hay uno (Técnico/a Administrativo/a) y está ocupado por un 80% de mujeres. El puesto que más personal tiene es el de Peón/a Manipulador/a representando el 91,30% de la plantilla.
- En el período de análisis de los datos cuenta con una plantilla de mediana edad, ya que el porcentaje mayor de personas se encuentra en las franjas intermedias, habiendo únicamente un 11,59% en las de menor edad y un 13,04% en las de mayor edad. Analizando por sexo, un 58,06% de las mujeres y a un 44,74% de los hombres se encuentran en edades comprendidas por debajo de los 45 años. Son más los hombres que tienen mayor edad que las mujeres. El puesto en el que se encuentran el mayor número de personas tanto de mayor edad como de menor edad es el de Peón/a Manipulador/a. Si tenemos en cuenta el porcentaje de personas según el número de personas de cada puesto vemos que el puesto en el que hay más personas de mayor edad es Técnico/a Administrativo/a y en el que hay más personas de menor edad es Peón/a Manipulador/a. Desagregado por sexo el puesto en el que se encuentran un mayor número de mujeres y de hombres tanto de mayor edad como de menor edad es Peón/a Manipulador/a. Es algo normal ya que es el puesto que mayor número de personas tiene. Analizándolo por porcentajes de personas por puesto vemos que el puesto en el que hay más mujeres tanto de mayor edad como de menor edad es el de Peón/a Manipulador/a. En el caso de los hombres el puesto en el que hay un mayor porcentaje de hombres con mayor edad es el de Técnico/a Administrativo/a y en el que hay un mayor porcentaje de hombres de menor edad es Peón/a Manipulador/a.
- En cuanto a la antigüedad, el 26,09% de la plantilla lleva más de 5 años y el mayor porcentaje de la plantilla se encuentra con una antigüedad menor a 1 año. La antigüedad media de la plantilla es de 2,89 años, siendo la antigüedad media de las mujeres 1,87 años y la de los hombres 3,73 años. El 65,79% de los hombres tienen una antigüedad de 0 a 5 años y en el caso de las mujeres, en ese intervalo de tiempo se encuentran el 83,87%. Por tanto, la gran mayoría de la plantilla tiene una antigüedad de menos de 5 años en uno y otro sexo, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje es mayor, por lo que vemos que los hombres tienen más antigüedad que las mujeres. Hay un 2,90% de la plantilla que superan los 15 años de antigüedad (siendo el 0% de las mujeres y el 5,26% de los hombres). Hemos de tener en cuenta que la empresa se

creó en 2012 por lo que no es posible tener mucho más de 10 años de antigüedad. Además, se hacen muchas contrataciones para cobertura de vacaciones, permisos, excedencias, etc, lo que hace que incremente el número de personas que tienen poca antigüedad. El puesto ocupado por las personas con mayor antigüedad en la empresa es el de Peón/a Manipulador/a. El puesto que mayor número de personas tienen entre 0 a 1 año de antigüedad es igualmente el de Peón/a Manipulador/a. Hemos de tener en cuenta, que dicho puesto es en el que hay mayor número de personas trabajadoras en general. Si analizamos por sexo ocurre lo mismo tanto para el puesto de mayor como de menor antigüedad tanto para hombres como para mujeres. Como hemos comentado anteriormente es el puesto que más personal tiene con diferencia. Por porcentajes de personas por puesto vemos que el puesto en el que hay más mujeres con mayor antigüedad es el de Técnico/a Administrativo/a y en el que hay más mujeres con menor antigüedad es el de Peón/a Manipulador/a. En el caso de los hombres el puesto en el que se encuentran un mayor número de hombres tanto de mayor como de menor antigüedad es el de Peón/a Manipulador/a.

- En cuanto al nivel de estudios desagregado por sexos podemos indicar que el 2,90% de la plantilla cuenta con estudios universitarios. En cuanto al nivel de estudios desagregado por sexos podemos indicar que un 3,23% del sexo femenino y un 2,63% del sexo masculino tienen titulación de estudios universitarios en la empresa. El 2,90% tiene estudios técnicos, siendo el 6,45% de las mujeres y el 94,20% del personal se situaría con estudios de Ciclos Formativos y Bachillerato (siendo el 90,32% de las mujeres y el 97,37% de los hombres). Vemos por tanto, que la gran mayoría de la plantilla, tanto femenina como masculina, cuenta con formación de FP. Analizando el nivel de estudios que tienen hombres y mujeres para cada puesto que este ocupado por ambos sexos nos encontramos al puesto de Técnico/a Administrativo/a en el que el hombre cuenta con estudios universitarios y hay mujeres tanto con estudios universitarios como técnicos y de Bachillerato.
- La empresa no cuenta con información actualizada en cuanto al número descendientes ya que, aunque se les entregue a principios de año el modelo 145 a cada persona trabajadora, la gran mayoría no lo devuelve cumplimentado por lo que no contamos con los datos de hijos/as de la plantilla, por lo que no se ha podido estudiar este punto.
- Existe un porcentaje elevado de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que la dirección está sensibilizada y comprometida a este respecto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Para cubrir las vacantes producidas en el último año (2022) a cargos de responsabilidad, han sido únicamente 4 personas trabajadoras, siendo 3 hombres, 2 a

máximo cargo y 1 a mandos intermedios, y 1 mujer a mandos intermedios, por lo que podemos ver que han sido más los hombres contratados. Para el resto de puestos han sido bastante más las incorporaciones que se han llevado a cabo. En total han sido 67 las incorporaciones en el último año en diferentes puestos. Desagregando por sexo vemos que han sido 24 mujeres y 43 hombres. Igualmente han sido más los hombres que se han contratado. Vemos que el puesto en el que se han dado las altas ha sido en el de operario/a, siendo dicha rotación debida a coberturas de vacaciones, permisos, excedencias e interinidades.

- El equipo de selección cuenta formación en igualdad de oportunidades.
- Se procura que el equipo de selección sea mixto en la medida de lo posible.
- A la hora de la contratación se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, por lo que en igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.
- Se cuenta con un procedimiento definido de Selección e Incorporación de personal.
- Un 76,7% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- En términos generales, no se puede determinar que lleguen más candidaturas de un sexo que del otro, dado que depende del puesto. A la hora del proceso, tanto hombres como mujeres lo superan con la misma facilidad o dificultad. Podemos concluir que la selección de mujeres y hombres está equilibrada.
- En cuanto a las finalizaciones de contratos en 2022, se han producido 54, siendo 21 de mujeres y 33 de hombres. Hemos de aclarar que la rotación del personal se debe a coberturas de vacaciones, permisos, excedencias e interinidades, no porque se estén cubriendo puestos de forma constante con contratos temporales. El 93,30% de las bajas eran personas que ocupaban el puesto de Peón/a Manipulador/a. En cuanto al tipo de contrato el 9,26% estaba con contrato indefinido.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Analizando los grupos profesionales de convenio se concluye que los dos primeros grupos están feminizados y que los dos siguientes están masculinizados. El Grupo 6 está dentro de los márgenes de equidad con tendencia a la masculinización. En el Grupo 2 sólo nos encontramos presencia femenina y en el Grupo 4 sólo hay presencia masculina.
- En cuanto a los grupos de cotización los dos primeros grupos están feminizados, estando el 5 feminizado al 100%, por lo que sólo nos encontramos a mujeres. El grupo

8 está en igualdad y el grupo 10 está dentro de los márgenes de equidad con tendencia a la masculinización.

- Según el modelo 145, el grupo en el que nos encontramos a todo el personal es el grupo 3.

FORMACIÓN

- Durante el año 2022 ha habido un total de 3 personas que han asistido a cursos de formación siendo el 66,67% mujeres y el 33,33% hombres. Vemos que del total de personas que ha formado parte en la empresa en el año 2022, el 2% de la plantilla ha recibido formación. Desagregado por sexo, el 4% de las mujeres y el 1% de los hombres.
- Hay un 80% de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación.
- Se han impartido cursos en cuanto a igualdad de oportunidades como: Prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales. Claves de actuación para las empresas y Plan de Igualdad y auditoría retributiva RD 901/2020 al que han asistido una persona a cada una de los cursos. El resto de la plantilla no ha recibido ningún tipo de formación relacionada con este ámbito.
- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir, y que todas las personas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, aunque podemos ver que en el año 2022 toda la formación se ha realizado fuera de la jornada laboral.
- La empresa no cuenta con un Plan de formación y no se detectan las necesidades formativas de la plantilla.
- No se ha solicitado ningún permiso en 2022 para temas relaciones con formación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Los procesos de promoción se llevan a cabo por designación de la empresa. El departamento de RRHH junto con la persona supervisora de zona evalúan a las personas trabajadoras con más tiempo en el puesto y con habilidades de coordinación, que hayan demostrado buena actitud, disponibilidad y constancia en su puesto. Aunque hemos de especificar que no existe un protocolo específico de promoción.
- En 2022 se han llevado a cabo 3 promociones en la empresa (1 mujer y 2 hombres). Ambas promociones han sido sin cambio de categoría y por designación de la empresa y 1 de las personas que promocionaron tenían a su cargo personal con discapacidad.

- El 63,3% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

CONDICIONES DE TRABAJO

- En SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, debido a su actividad, no es posible el realizar el trabajo a distancia y no dispone de una política de desconexión digital.
- No existen tipos de uniformes diferenciados por sexo, de modo que son iguales tanto para hombres como para mujeres.
- Los salarios se marcan según convenio.
- No se cuenta con información de ausencias no justificadas y tampoco con un régimen de movilidad geográfica.
- No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años.
- No tienen en plantilla a ninguna persona trabajadora cedida por otra empresa.
- El 18,84% tiene contrato a jornada completa y respecto al tipo de contrato, el 44,93% de la plantilla tiene un contrato indefinido.
- En cuanto a la distribución por sexos, se puede concluir que el 12,90% de mujeres en la empresa tienen una jornada completa y el 35,48% tiene un contrato indefinido. En el caso de los hombres, un 23,68% tiene una jornada completa y el 52,63% tiene un contrato indefinido. Porcentualmente hay más hombres en contrato indefinido y jornada completa.
- En la empresa, del total de personas empleadas, el 100% tienen horario continuo.
- El 91,30% de la plantilla está sujeta a turnos rotativos. Disgregado por sexo, el 87,10% de las mujeres y el 94,74% de los hombres están en turno rotativo.

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

- No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades en materia de conciliación de las personas que trabajan en la empresa.
- En el año objeto de análisis han sido 2 hombres y 1 mujer los que han solicitado permisos de conciliación. El permiso solicitado ha sido reducción de jornada. No se han solicitado permisos por maternidad/paternidad, por riesgo por embarazo, por lactancia ni por excedencias.

- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que de las personas encuestadas el 76,6% considera que la empresa tiene en cuenta la conciliación.
- No se han utilizado mecanismos de comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo de la empresa y que están a disposición de trabajadores y trabajadoras, pero cualquier persona trabajadora puede ponerse en contacto con el departamento de personal y plantear la duda que tenga a este respecto.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En los últimos años podemos ver que la plantilla ha ido creciendo. En cuanto al total de plantilla segregado por sexo se puede ver que en los últimos años ha estado dentro de los márgenes de equidad salvo en 2021 en el que predominó el género femenino en un 65,85%.
- En cuanto a niveles jerárquicos, el porcentaje de personas que ocupan el grupo de Responsables y Encargados/as no ha tenido ninguna persona hasta 2022 en el que hay un hombre que ocupa el puesto de Supervisor/a. En el grupo de Técnicos/as ha habido igualdad hasta que en 2021 pasamos a estar en márgenes de equidad con tendencia a la feminización y ya en 2022 pasó a estar feminizado con un 80% de mujeres. El grupo de Operarios/as ha estado dentro de los márgenes de equidad todos los años menos el 2021 en el que estaba feminizado. En cuanto al nivel jerárquico con mayor protagonismo femenino y masculino es el de Operarios/as.

RETRIBUCIONES

- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
- Se ha realizado un informe independiente de la parte retributiva.
- No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación equiparada.
- El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.

No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación equiparada según la valoración de puestos realizada por la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- SERINGLOBAL INTEGRACIÓN dispone actualmente de un Protocolo para Prevenir la Discriminación, el Acoso Laboral, Sexual y por razón de sexo el cual será revisado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo ya que no se ha producido ninguna situación de este tipo en la empresa.
- Se ha impartido formación referente a prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales. Claves de actuación para las empresas.
- Hay un 65,5% de las personas que han contestado al cuestionario que afirman haber recibido información sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En SERINGLOBAL INTEGRACIÓN no se ha tratado la salud laboral desde una perspectiva de género, pero teniendo en cuenta las desigualdades de género y sabiendo cómo influyen en los riesgos laborales, podremos aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

- Los canales de comunicación interna en la empresa son suficientes y adecuados.
- En lo que se refiere al lenguaje utilizado, se procura que en todos los comunicados internos y externos se haga uso del lenguaje inclusivo, aunque en ciertas ocasiones se sigue utilizando el masculino genérico.
- Aunque se está analizando el año 2022 creemos relevante recoger que en septiembre de 2023 – febrero 2024 se ha llevado a cabo una Evaluación Psicosocial.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- En SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, dado que a fecha de hoy no se ha dado ningún caso, no se han adoptado medidas concretas de protección a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
- No se han dado casos de violencia de género en el seno de la empresa.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad (4 años), salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la SERINGLOBAL INTEGRACIÓN ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

Se ha utilizado la herramienta proporcionada por el ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En consonancia, el Instituto de la Mujer ha puesto a nuestra disposición esta herramienta para diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente por el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y la OIT, supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no

aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:

Desde una perspectiva general...	Desde una perspectiva de género...
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores	Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización	
Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización	Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo	
Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio	Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

La herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, es un sistema diseñado objetivamente (puntuación por factores) para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.

Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.

Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.

Se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

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

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- **Adecuación:** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta, indicando los puntos obtenidos para cada uno de los puestos y la agrupación en la que se engloban tras su puntuación:

Contador	Título del Puesto	Puntos	Agrupación
2	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	535	Agrupación 6
1	SUPERVISOR/A	533	
3	PEON/A MANIPULADOR	272	Agrupación 3

Pasamos ahora a analizar las diferencias porcentuales para los promedios y para las medianas para los puestos de igual valor según la clasificación definida por la empresa. Recordamos que, si los datos se muestran en positivo, la diferencia salarial es a favor del género masculino, si, por el contrario, se muestran en negativo, la diferencia salarial es a favor del género femenino. De manera que los resultados según escalas son los siguientes:

Grupo	H	M	Diferencia salarial promedio efectivo	Diferencia salarial mediana efectivo
ESCALA 03	68	47	27%	24%
ESCALA 06	3	5	42%	48%

Grupo	H	M	Diferencia salarial promedio equiparado	Diferencia salarial mediana equiparado
ESCALA 03	68	47	5%	4%
ESCALA 06	3	5	7%	0%

Tras el análisis de las diferentes escalas, promedio y mediana, tanto de efectivos como de equiparados, vemos que solo existen diferencias salariales mayores al 25% en los efectivos. Se ha procedido a justificar el motivo en el informe salarial realizado.

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

9.1 Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

9.2 Ámbito Territorial

El Plan de Igualdad de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN es de ámbito estatal e incluye los centros de trabajo que a posteriori la empresa pueda tener en distintas provincias. Cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español situados en:

Centros de trabajo	Provincia	Comunidad Autónoma
MADRID	MADRID	MADRID
VALLADOLID	VALLADOLID	CASTILLA Y LEÓN
SEVILLA	SEVILLA	ANDALUCÍA

9.3 Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, del 18 de abril de 2024 a 17 de abril de 2028.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante los cuatro años en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Seis meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1 Objetivos Generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar un proceso de selección y contratación sin sesgos por géneros.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para toda la plantilla y, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Mejorar las condiciones de conciliación personal y laboral de la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

10.2 Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Responsable de Igualdad

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Selección y Contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos.

Clasificación profesional

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

Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Salud laboral desde la perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

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

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

Infrarrepresentación femenina

- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

Retribuciones

- € Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Violencia de género

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

Comunicación y sensibilización

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	DIRECCIÓN	Primeros tres meses de la aprobación del plan
2- Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	Correo habilitado y difundido.	DIRECCIÓN	Primeros tres meses de la aprobación del plan

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo	RRHH	Primer semestre 2025
2- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº	Análisis de un muestro y guion elaborado.	RRHH	Primer semestre 2025

de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.			
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	RRHH	Primer semestre 2025
4- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	RRHH	Primer semestre 2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
3- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos	RRHH	Toda la vigencia del Plan

	casos en los que se ha recurrido a la externa		
5- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	RRHH	Anual
6- Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	RRHH	Anual
7- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.	RRHH DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
8- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
9- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	Anual
10- Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de	RRHH	Anual

	<p>contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.</p> <p>Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)</p>		
--	---	--	--

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras.	RRHH	Toda la vigencia del Plan
2- Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	RRHH DIRECCIÓN	Bienal
3- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	Anual

4- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	Anual
--	---	------	-------

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	RRHH DIRECCIÓN	2º Semestre 2024
2- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT y esta comisión, en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación sobre violencia de género en sus respectivas áreas y objetivos, incluirla junto con estas medidas de formación en igualdad.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RRHH DIRECCIÓN	2º Semestre 2024
3- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	RRHH	2º semestre 2024

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	RRHH	Anual
2- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH	Anual

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y <u>que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro</u>	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH DIRECCIÓN	1º Semestre 2025

2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas lleguen a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y nº de personas a las que llegan por sexo.	DIRECCIÓN	2º Semestre 2024
3- Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual
4- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	RRHH DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
5- Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
6- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	Toda la vigencia del Plan

<p>2- Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.</p>	<p>Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>
<p>3- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.</p>	<p>Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>

5. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
<p>1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría</p>	<p>Datos de siniestralidad por sexos y categoría</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.</p>	<p>Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN</p>	<p>1º Semestre 2025</p>
<p>3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento</p>	<p>Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados</p>	<p>RRHH</p>	<p>A partir del 2º Semestre 2024</p>

<p>4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>RRHH</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>
<p>5- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género</p>	<p>Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>PRL</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>
<p>6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>PRL</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>
<p>7- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.</p>	<p>Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.</p>	<p>RRHH DIRECCIÓN</p>	<p>Anual</p>
<p>8- Informar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.</p>	<p>Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro</p>	<p>DIRECCIÓN</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
2. Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días para facilitar la conciliación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	OPERACIONES	Toda la vigencia del Plan
3. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, según el convenio de aplicación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual, según el convenio de aplicación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
5. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que el servicio lo permita y exista vacante en otro centro, según el convenio de aplicación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
6. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores), según el convenio de aplicación.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan

7. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019, siempre que las condiciones del servicio lo permitan.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación. RD6/2019	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
8. Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada, siempre que las condiciones del servicio lo permitan.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
9. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
10. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
11. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
12. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
13. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, siempre que las condiciones del servicio lo permitan y existan vacantes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan

14. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
15. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
16. Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
17. Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento, siempre que las condiciones del servicio lo permitan.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
18. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
19. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan

20.	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
21.	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	RRHH	Anual
2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	RRHH	Anual
2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual

3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 2% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada	Comparativa anual	DIRECCIÓN	Durante la vigencia del Plan

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	RRHH	Anual
2- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual
3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e <u>identidad de género</u> , y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Revisión del protocolo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión Instructora para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	RRHH	2º semestre 2024
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	PRL	Toda la vigencia del Plan
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH	2º semestre 2024
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH	2º semestre 2024
6. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	RRHH	Anual

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Anual
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un/a profesional colegiado/a, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4. La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, con disminución proporcional del salario, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
5. La trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite tendrá derecho preferente a ser trasladada a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, en el que la empresa tenga puesto vacante, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan

ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 18 meses.			
7. La trabajadora víctima de violencia de género tiene reconocido el derecho a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, conllevando dicha extinción, si se reúne los requisitos de cotización, el derecho al percibo de prestación de desempleo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
8. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
9. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH	Toda la vigencia del Plan
10. Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite para aquellos puestos en los que pueda aplicarse teletrabajo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
11. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
12. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
13. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan
14. La empresa concederá una ayuda económica (en concepto de donación) de 350 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes, con un límite de 1050€/año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan

15. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
---	--	------	---------------------------

11. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	RRHH	1º trimestre de 2025
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	RRHH	1º semestre de 2026

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en la página web y los medios técnicos de los que dispone la empresa, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	1º trimestre de 2025
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH	1º trimestre de 2025
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	Toda la vigencia del Plan

4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo		RRHH	Toda la vigencia del Plan
5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	2º semestre de 2024
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH	2º semestre de 2024
7. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH	Anual
8. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	Toda la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 Marzo	Campaña y contenido	RRHH	8 de marzo y 25 de noviembre de cada año
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH	Toda la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Nº de personas informadas	TIC DIRECCIÓN	1º semestre de 2025
2. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	RRHH	23 de marzo de cada año
3. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	RRHH	Toda la vigencia del Plan

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Pasamos a incluir un cronograma de las medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del Plan:

ÁREA DE ACTUACIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
0.1.1																
0.1.2																
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1.1.1																
1.1.2																
1.1.3																
1.1.4																
1.2.1																
1.2.2																
1.2.3																
1.2.4																
1.2.5																
1.2.6																
1.2.7																
1.2.8																
1.2.9																
1.2.10																
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
2.1.1																
2.1.2																
2.1.3																
2.1.4																
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
3.1.1																
3.1.2																
3.1.3																
3.2.1																

3.2.2																
3.2.3																
3.2.4																

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
4.1.1																
4.1.2																
4.1.3																
4.1.4																
4.1.5																
4.1.6																
4.2.1																
4.2.2																
4.2.3																

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
5.1.1																
5.1.2																
5.1.3																
5.1.4																
5.1.5																
5.1.6																
5.1.7																
5.1.8																

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
6.1.1																
6.1.2																
6.1.3																
6.1.4																
6.1.5																
6.1.6																
6.1.7																
6.1.8																
6.1.9																
6.1.10																
6.1.11																

6.1.12																
6.1.13																
6.1.14																
6.1.15																
6.1.16																
6.1.17																
6.1.18																
6.1.19																
6.1.20																
6.1.21																
6.2.1																
6.2.2																
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
7.1.1																
7.1.2																
7.1.3																
7.1.4																
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES Y AUDTTORIA SALARIAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
8.1.1																
8.1.2																
8.1.3																
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
9.1.1																
9.1.2																
9.1.3																
9.1.4																
9.1.5																
9.1.6																
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
10.1.1																
10.1.2																

10.1.3																
10.1.4																
10.1.5																
10.1.6																
10.1.7																
10.1.8																
10.1.9																
10.1.10																
10.1.11																
10.1.12																
10.1.13																
10.1.14																
10.1.15																
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
11.1.1																
11.1.2																
11.2.1																
11.2.2																
11.2.3																
11.2.4																
11.2.5																
11.2.6																
11.2.7																
11.2.8																
11.3.1																
11.3.2																
11.4.1																
11.4.2																
11.4.3																

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **año**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente** y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			

Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone. Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

14.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituye según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de seguimiento, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

16. PLAN DE MEJORA

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

17.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia

18.REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).